



Schulungsmaterial für Multiplikator/innen zum Projekt

„Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“

Neues Kapitel: Interkultureller Dialog und Konfliktmanagement



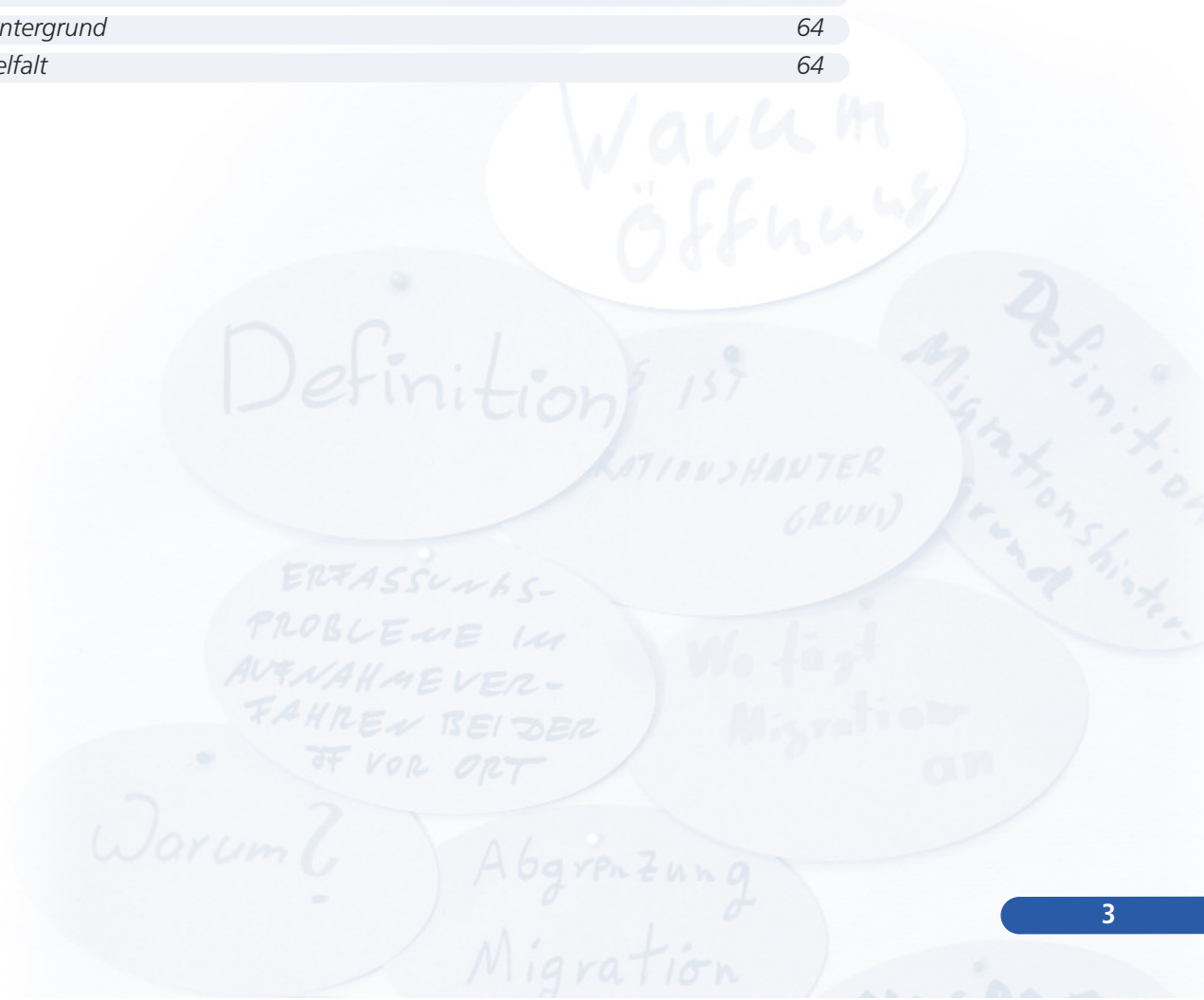
INHALT

1. Projektvorstellung	4
<i>Integration ist kein Selbstläufer!</i>	4
<i>Projekthintergrund</i>	4
2. Einleitung	5
<i>Ansatzpunkte und Ziele der Handreichung</i>	5
<i>Zum Aufbau</i>	6
3. Warum sollen sich die Feuerwehren mit den Themen	
Integration, Migration und Vielfalt beschäftigen?	7
<i>Problemaufriss und Hintergrund</i>	7
<i>Die Feuerwehr im Spiegel der Gesellschaft</i>	8
4. Einstieg ins Thema	10
<i>Offenheit für die Themen schaffen – Beispiele aus der Praxis</i>	10
<i>Wie mache ich den ersten Schritt?</i>	11
<i>Vorgehen klären</i>	12
<i>Ziele formulieren und Format wählen</i>	12
<i>Seminarplanung</i>	13
5. Begriffsdefinitionen	19
6. Methodenteil	26
6.1 <i>Die Geschichte meines Namens</i>	26
6.2 <i>Erwartungsabfrage (Metaplan-Methode)</i>	27
6.3 <i>Flüsterrunde</i>	28
6.4 <i>Dabei sein ist alles!</i>	29
6.5 <i>Arbeitsgruppen zum Thema Vielfalt oder Integration in der Feuerwehr</i>	31
6.6 <i>Arbeit mit Kurzdefinitionen</i>	32
6.7 <i>Drei Mitreisende bitte!</i>	34
6.8 <i>Assoziationen zu Fotos</i>	37
6.9 <i>Kugellager oder Speed-Dating</i>	38
6.10 <i>Brainstorming</i>	39
6.11 <i>Arbeit in Arbeitsgruppen zum Thema Handlungsoptionen</i>	40
7. Vertiefung: Interkultureller Dialog und Konfliktmanagement	41
7.1 Warum interkultureller Dialog?	41
<i>Was haben die Feuerwehren vom interkulturellen Dialog?</i>	41
<i>Was ist interkulturelle Kommunikation im Alltag in den Feuerwehren?</i>	42
<i>... konkret?</i>	42
<i>Die Kulturalisierungsfälle</i>	43



INHALT

7.2 Exemplarischer Modulaufbau	44
Wie das Material nutzen?	44
Tabelle zu den Elementen des Moduls im Überblick	44
7.3 Begriffsdefinitionen	46
Kulturbegriffe	46
Interkultureller Dialog	48
Kommunikation	49
Konflikte und Konfliktmanagement	50
7.4 Methoden	52
7.4.1 Arbeit mit Kurzdefinitionen	52
7.4.2 Meine Kulturen und ich – Fragebogen zu eigenen kulturellen Prägungen	55
7.4.3 Worte und was wir daraus machen!	57
7.4.4 Wenn alles anders wäre, dann ...	58
7.4.5 Etwas ist passiert – aber was genau?	60
7.4.6 Arbeit in Arbeitsgruppen zum interkulturellen Dialog	62
8. Hintergrundinformationen: Links, Literaturhinweise	63
Allgemeine Links und Literatur	63
Interkulturelle Kompetenzen	63
Integration	64
Migration	64
Migrationshintergrund	64
Kulturelle Vielfalt	64



1 PROJEKTVORSTELLUNG

Integration ist kein Selbstläufer!

Damit sie dauerhaft gelingt, müssen wir sie aktiv fördern und unterstützen. Integration braucht die Bereitschaft, den anderen in seiner Verschiedenheit anzunehmen und Unterschiede als Bereicherung und nicht als Mangel zu begreifen. Das ist anstrengend für alle Beteiligten. Nicht nur für diejenigen, die dazu kommen, sondern auch diejenigen, die „schon da sind“: Integration erfordert von ihnen die Anstrengung, alle teilnehmen lassen zu wollen. Oder: wirklich allen die Teilnahme zu ermöglichen. Außerdem benötigt Integration Ausdauer, um gemeinsam Regeln des Miteinanders zu entwickeln und auch auf ihre Einhaltung zu achten. Dies ist wichtig für das gegenseitige Verstehen der jeweiligen Standpunkte und Arbeitsweisen, für die Prävention und auch langfristig für eine ehrenamtliche Tätigkeit.

Mit den Projekten „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ und „Miteinander reden!“, will der Deutsche Feuerwehrverband aufzeigen, wie jede einzelne Feuerwehr Vorteile aus einer guten Integrationsarbeit ziehen kann. Hierzu werden verschiedene bundesweite Aktionen zu Mosaiksteinen, die (erst) gemeinsam das bunte Bild des Miteinanders ergeben: gleichberechtigt, weltoffen und engagiert.

Projekthintergrund

Kontakte fördern, interkulturelle Kompetenz stärken – dies sind Kernpunkte des Integrationsprojekts des Deutschen Feuerwehrverbandes. Ziel des Projekts sind engere Kontakte mit migrantischen Organisationen und eine verstärkte Mitarbeit von Migrantinnen und Migranten in den Feuerwehren in Städten und Gemeinden.

In dem zunächst auf ein Jahr angelegten Projekt sollen das Problembewusstsein bei den Feuerwehren verdeutlicht, die interkulturelle Kompetenz erhöht und das Vertrauen von Migrantinnen und Migranten erworben werden. Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds kofinanziert; für die Verwaltung des Fonds ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zuständig.

Grundsätzlich haben die Feuerwehren den Anspruch, die Bevölkerung widerzuspiegeln, der sie Hilfe leisten. Bisher repräsentieren sie jedoch nicht den Querschnitt der Bevölkerung; sie zeigen sich im Gegenteil eher monokulturell: Der klassische Feuerwehrangehörige ist männlich und ohne Migrationshintergrund. Besonders stark ausgeprägt zeigt sich die Monokultur im Bereich der (mangelnden) Vielfalt der ethnischen Hintergründe, die Feuerwehrangehörige mitbringen.



Bislang liegen auf Bundesebene keinerlei statistisch belastbare Zahlen zum Anteil von Migrantinnen und Migranten in den Feuerwehren vor. Die Studie „Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004“ beziffert den Anteil der in den Feuerwehren und Rettungsdiensten engagierten Migrantinnen und Migranten auf ein Prozent, wobei jedoch nicht zwischen Feuerwehren und Rettungsdiensten unterschieden wird. Hinsichtlich ihres Engagements in den Feuerwehren sind demnach Migrantinnen und Migranten noch sehr stark unterrepräsentiert. Für eine Mehrheit der Migrantinnen und Migranten ist die Feuerwehr also eine unbekannte Organisation, mit der sie zudem (höchstens) in Schadensfällen und persönlichen Notsituation konfrontiert sind.



2 EINLEITUNG

Ansatzpunkte und Ziele der Handreichung

Diese Handreichung möchte dazu ermutigen, sich mit den aktuellen Fragen und Anforderungen zu den Themen Integration, Vielfalt/Diversity und Migration in den Feuerwehren zu beschäftigen und Diskussionen anzustoßen.

Es reicht nicht, Integration und Vielfalt anzuordnen, sondern sie sind nur erlebbar und gestaltbar, wenn die Menschen an der Basis sich für die daraus erwachsenen Anforderungen, Veränderungen und Fragen öffnen und sich darauf einlassen. Es erfordert Interesse, Neugierde und Geduld, sich auf eine Entdeckungsreise zu begeben. Der Wunsch, mehr Migrant/innen und andere Gruppen, die bisher in den Feuerwehren unterrepräsentiert sind, zu integrieren, braucht vielfältige Strategien, Umdenkprozesse und einen nachhaltigen Wandel in Kommunikationsprozessen, im Umgang mit Unterschieden und in der Art, wie die Feuerwehren nach außen treten. Aber es knüpft auch an (viel) gelebte Realität im Umgang mit Vielfalt an, mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Qualifikationen. Im Einsatz ist nicht mehr wichtig, wo der eine herkommt oder wie die andere lebt. Es kommt darauf an, als Team zu funktionieren. Im Einsatz – aber auch in den anderen Bereichen des Feuerwehrlebens – werden die verschiedenen Lebensrealitäten zusammengetragen. An diesen positiven Erfahrungen will die Handreichung ansetzen und für neue Wege werben.

Keine noch so eloquente Werbung kann allein neue Mitglieder in die Feuerwehren locken und zum Bleiben animieren, schon gar nicht solche Personen, die aus noch gar nicht oder sehr wenig vertretenen Gruppen kommen. Dazu bedarf es einer (neuen) „Willkommenskultur“ – also einer anderen Atmosphäre, Verständigung und Offenheit –, die sich im Alltag zeigt und Personen einlädt, sich mit all ihrer Vielfältigkeit in die Feuerwehren einzubringen. Wie immer schon muss die Feuerwehr sich mit den Veränderungen in der Gesellschaft bewegen und sich dabei auch mit den Spannungsverhältnissen zwischen Traditionen und Neuerungen beschäftigen. Die Schritte bis dahin müssen auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen: sich fürs Thema interessieren, Reflexionsprozesse anstoßen, Leitfäden zur interkultu-

rellen Öffnung entwickeln, in der Jugendarbeit ansetzen und vieles mehr.

Mit dieser Handreichung soll ein möglicher Ansatz aufgezeigt werden, wie Integration und Vielfalt in der Feuerwehr als Themen angesprochen und bearbeitet werden können. Es gibt keine Patentlösungen im Umgang mit diesen komplexen Themen. Was es gibt, sind Türöffner und Handwerkszeuge, um in Gespräche und Diskussionen zu kommen. An vielen Stellen geht es darum, mit dem bereits existierenden Wissen, den Erfahrungen, Ängsten und Befürchtungen der beteiligten Personen umzugehen, neue Sichtweisen und neue oder andere Denk- und Handlungswege aufzuzeigen. Hinzu kommt die gemeinsame Arbeit an den Ideen und dem Selbstverständnis der Feuerwehr als kommunaler Aufgabenträger, als Verein und als Verband. Und das Nachdenken darüber, wo die Feuerwehren in der Gesellschaft stehen, und wo sie stehen sollten, sowie über die Frage, was das konkret für die alltägliche Arbeit heißt.

Auf gesellschaftliche Veränderungen zu reagieren und neue Weichen zu stellen, bedeutet, aktiv die Zukunft zu gestalten. Dafür bietet die Handreichung verschiedene Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit den Themen: einen Einstieg dazu, warum diese Themen überhaupt wichtig für die Feuerwehren sind; Angebote, wie man die Auseinandersetzung mit zentralen Begriffen einführen kann, thematische Anleitungen für die praktische Arbeit sowie Hinweise zum Auffinden von Hintergrundmaterial.

Für wen ist die Handreichung gedacht?

Die Handreichung richtet sich an Aktive in den Feuerwehren, die sich mit den Themen Integration, Migration und Vielfalt beschäftigen möchten. Dabei ist der Blick insbesondere darauf gerichtet, diese Menschen darin zu unterstützen, die Themen aktiv in ihren Wehren anzusprechen und Diskussionen anzustoßen. Diese Handreichung bietet keinen umfassenden Überblick zum Selbststudium und ersetzt auch kein Konzept bzw. Leitfaden zum Thema „interkulturelle Öffnung der Feuerwehren“. Dieser wurde im Projekt

Weitere Informationen über das Projekt „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ sind auf der Website www.feuerwehrverband.de/miteinander nachzulesen.

„Im Einsatz ist nicht mehr wichtig, wo der eine herkommt oder wie die andere lebt.“

ebenfalls entwickelt und kann unterstützend hinzugenommen werden. Vielmehr möchte die Handreichung durch Methoden, Fragestellungen und Diskussionsansätze alltagstaugliche und anwendungsorientierte Anregungen geben. Daraus können dann eigene Handlungswege entwickelt werden.

Zum Aufbau

Die Handreichung gruppiert sich in ihrem Aufbau um ein exemplarisches Seminar von circa vier Stunden. Anhand dieses Seminarplans werden Vorschläge dazu gemacht, wie die unterschiedlichen Themenbereiche angesprochen werden können. Neben den inhaltlichen Vorschlägen enthält sie aber auch methodische Anregungen. Die Methoden werden separat vorgestellt und sind als Baukastenprinzip zu verstehen. Je nach Gruppe, Art der Veranstaltung oder Thema können verschiedene Übungen/Methoden miteinander kombiniert werden.

Jede exemplarische Seminareinheit wird vorgestellt und ist mit einer Anleitung für Diskussionen, Material für Inputs und Anleitungen für Methoden/Übungen versehen.

In die Handreichung fließen die Erfahrungen im Umgang mit dem Thema aus verschiedenen bundesweiten Pilot- und Multiplikator/innenschulungen in Feuerwehren und Jugendfeuerwehren ein. Das Konzept der Handreichung ist aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zum Thema Integration und Vielfalt zusammengestellt und stützt sich unter anderem auf Übungen aus dem Ordner „Demokratie steckt an“ des Projekts „Jugendfeuerwehren strukturfür Demokratie“ der Deutschen Jugendfeuerwehr.



ZUSAMMENFASSUNG

1. Was will die Handreichung?

Ansatzpunkte liefern, zur Diskussion ermutigen, Handlungswege aufzeigen

2. Warum das Thema in den Feuerwehren?

Feuerwehren sollte aus der Mitte der Gesellschaft gespeist werden, deshalb muss sie Menschen unterschiedlicher Qualifikationen, Kompetenzen, Erfahrungen und Ideen begeistern und ansprechen

3. Wie kann ich das Thema ansprechen?

Es zum Thema eines Abends machen, eine Fortbildung anbieten, ein Fest oder ähnliches etwas anders gestalten

4. Was sind das eigentlich für Begriffe?

Integration, Migration, Diskriminierung, Interkultureller Dialog, Vielfalt – es stecken viele Sichtweisen und politische Haltungen in diesen Wörtern, deshalb ist es sinnvoll, sich in ihrem Dschungel zurechtzufinden

5. Umgang mit Ängsten, Befürchtungen und Erwartungen

Veränderungen machen vielen Menschen Angst, andere machen sie neugierig; Unterschiede sind hilfreich und bereichernd, aber sie können auch Konflikte produzieren – es geht darum, sie produktiv zu nutzen

6. Vorschläge für Veranstaltungen

Exemplarische Inhalte und Aufbau von Veranstaltungen, wie sie vom Deutschen Feuerwehrverband angeboten werden

7. Methoden

Ausgewählte und erprobte Methoden, um mit den Themen in den Feuerwehren zu arbeiten



3 WARUM SOLLEN SICH DIE FEUERWEHREN MIT DEN THEMEN INTEGRATION, MIGRATION UND VIELFALT BESCHÄFTIGEN?

Problemaufriss und Hintergrund

Die Feuerwehren und die Jugendfeuerwehren sind ihrem Selbstverständnis nach in der Mitte der Gesellschaft beheimatet. Sie sollten am besten einen Querschnitt der Bevölkerung repräsentieren. Das wirft natürlich Fragen auf, zum Beispiel

- Wie sieht ein Querschnitt der Bevölkerung in diesem Land aus?
- Können die Feuerwehren diese Anforderung erfüllen?
- Warum gibt es überhaupt diese Idee, in der Mitte der Gesellschaft verankert zu sein?

Nicht alle diese Fragen lassen sich einfach beantworten, aber es lohnt sich, sie zu stellen. Mit Blick auf einige Teilbereiche möchte dieser Text Denkanstöße geben und ein wenig Hintergrundwissen vermitteln, damit aus den Fragen spannende Diskussionen entstehen können.

Die Gesellschaft in Deutschland wird immer vielfältiger, heterogener und „bunter“. Das zeigt sich in unterschiedlichen Bereichen des Alltags. Die Konventionen und das, was als „normal“ gilt, haben sich in den letzten Jahrzehnten verändert. Das hat auch Auswirkungen auf die Stellung der Feuerwehren in der Gesellschaft, zum Beispiel: Wird sie als modern oder als rückständig empfunden? Wer findet es attraktiv, seine Freizeit in den Feuerwehren zu verbringen? Wie viel Vertrauen wird den Feuerwehren entgegen gebracht?

Das heißt auch, dass die Feuerwehren sich mit den gesellschaftlichen Veränderungen, mit demografischem Wandel, mit Veränderungen der Lebensrealitäten und Lebensweisen der Bevölkerung beschäftigen müssen – und sich selbst dabei natürlich mit verändern.

Die Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft hat sich in den vergangenen Jahrzehnten gewandelt. Somit auch das Rollenverständnis – zum Beispiel wird heute von Männern erwartet, dass sie ihren Teil an Erziehungsarbeit und Hausarbeit leisten. Frauen werden Bundeskanzlerin, Managerinnen großer Konzerne oder übernehmen hohe Funktionen in helfenden Organisationen.

Lange war die Feuerwehr ein Ort fast ausschließlich für Männer. Das hat sich, genau wie die gesellschaftliche Stellung der Frau, verändert.

Immer mehr Frauen suchen ihren Platz in den Feuerwehren. Sie werden Truppführer, Wehrleiterinnen und erklimmen nach und nach die verschiedenen Hierarchieebenen in den Feuerwehren. Das geht nicht ohne Konflikte, aber es setzt auch viele positive Energien frei und gibt neue Impulse. Der Weg bis zu einer Gleichberechtigung und gleichen Mitgliederanzahl ist (noch) weit. Den Anfang machten Pionierinnen in den einzelnen Wehren, es folgten große Werbekampagnen und Schulungen. So wächst der Anteil der Frauen, auch wenn aktuell erst rund acht Prozent der Feuerwehrangehörigen weiblich sind.

Auch die Lebensmodelle sind vielfältiger geworden: Neben der heterosexuellen Ehe existiert die „Homo-Ehe“, die eingetragene Lebenspartnerschaft für Lesben und Schwule. Menschen leben als Singles, in Patchwork-Familien, in Lebenspartnerschaften ohne Trauschein usw. Das soziale Gefüge in den Feuerwehren wird vielfältiger; das nimmt Einfluss darauf, wer wie viel Zeit zur Verfügung hat, es betrifft aber auch den geselligen Teil der Feuerwehrtätigkeit.

Einwanderungsgesellschaft

Deutschland ist und war immer schon von Ein- und Auswanderungsbewegungen geprägt. Insbesondere in die Industrieregionen und in die Großstädte kamen Menschen aus Frankreich, Polen, Russland, Schlesien, Italien, der Türkei usw. Die industrielle Revolution brachte Arbeitskräfte aus verschiedenen Ländern. Das „Wirtschaftswunder“ im Westen und auch die DDR brauchten ebenfalls Arbeitskräfte aus aller Welt, um mit der wirtschaftlichen Entwicklung mithalten zu können. Einwanderung und Auswanderung gehören zu den Charakteristika menschlicher Entwicklung und sind seit jeher Bestandteil menschlicher Geschichte und Gegenwart.

So sind aus vielen ländlichen Regionen Deutschlands Menschen nach Nordamerika, Rumänien, die Türkei oder Australien usw. ausgewandert. Nicht nur die sogenannten Spätaussiedler/innen, die seit den 1960er Jahren aus Osteuropa nach Deutschland zurück gewandert sind, erinnern uns an diese deutschen Migrationsprozesse, sondern auch Menschen wie der Regisseur Wolfgang Emmerich oder die Sportlerin Steffi Graf, die in die USA gegangen sind.

Warum migrieren Menschen?

Menschen verlassen ein Land, um in einem anderen ihr Glück zu finden, einen neuen Job, ein neues Zuhause oder, weil sie in ihrem Land von Hunger, Gewalt oder Verfolgung bedroht sind. Menschen wandern, weil das Klima sich verändert, weil es den Wunsch nach einem besseren Leben gibt oder weil die Liebe sie woanders hinführt. Deutsche unterscheiden sich in ihren Beweggründen dabei nicht von Menschen anderer Nationen.

Trotz dieser historischen und demografischen Realitäten hat es in Deutschland lange gedauert, bis sich ein Selbstverständnis als Einwanderungsgesellschaft durchgesetzt hat. Insbesondere in Zeiten der Globalisierung und der internationalen Kooperationen war diese Entwicklung mit allen daraus erwachsenen Vorteilen und Anforderungen aber ein logischer und überfälliger Schritt.

„Etwa jede fünfte Person in der Bundesrepublik hat ausländische Wurzeln.“

Die Feuerwehr im Spiegel der Gesellschaft

Wie sieht aktuell das Verhältnis zwischen der Bevölkerung und ihrer Repräsentanz in den Feuerwehren aus? Etwa jede fünfte Person in der Bundesrepublik Deutschland hat „ausländische Wurzeln“. Also haben etwa 20 Prozent der in Deutschland lebenden Menschen selbst Migrationserfahrungen oder ihre Eltern sind nach Deutschland eingewandert. Das sind aktuell 15,7 Millionen Personen (vgl. „Die Zeit“ vom 26. September 2011). Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Feuerwehren liegt jedoch geschätzt, wie in anderen helfenden Verbänden, unter einem Prozent.

Damit spiegelt sich der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung in den Feuerwehren genauso wenig wider wie der Anteil von Frauen oder von anderen Minderheiten. In anderer Hinsicht kommen die gesellschaftlichen Verhältnisse zum Thema Migration in den Feuerwehren trotzdem zum Ausdruck: In größeren Städten und Ballungszentren sind auch in den Feuerwehren Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Interessen und Lebensentwürfen stärker vertreten als in ländlichen Gegenden, wo die Bevölkerung oft – vermeintlich – homogener und Vielfalt weniger offensichtlich ist.

Warum sollten die Feuerwehren den Querschnitt der Bevölkerung abbilden?

Die Feuerwehren repräsentieren traditionell die Bevölkerung, der sie Hilfe leisten. Diese Tradition hat sich bewährt und seit der Gründung der Feuerwehren dazu beigetragen, dass die Menschen in Deutschland Vertrauen in die Feuerwehren haben. Der Vorteil dieser Idee ist offensichtlich: Wenn die Menschen wissen, dass der Feuerwehrmann oder die Feuerwehrfrau aus der Nachbarschaft kommt, erleben die Menschen ihn oder sie als eine der ihren.

Wo das nicht so selbstverständlich ist, gibt es immer wieder Probleme im Einsatz, weil die Verständigung dort nicht so reibungslos funktioniert. Das hat einerseits mit Kommunikationsproblemen zu tun, andererseits mit kulturellen Unterschieden.

Der zentrale Vorteil dieser Idee betrifft aber das Vertrauen der Bevölkerung in die Tätigkeit der Feuerwehr. Dies

lässt sich sehr gut im Vergleich mit anderen Ländern nachvollziehen, in denen es dieses Vertrauen eben nicht gibt. Es gibt andernorts schlechte Erfahrungen mit den Feuerwehren, weil diese in vielen Ländern der Welt Teil militärischer oder staatlicher Repressionsorgane sind. Sie gelten als korrupt oder unzuverlässig, oder auch als schlecht ausgebildet. Deshalb haben sie keine Akzeptanz in der Bevölkerung, sondern werden stattdessen auch durchaus als Bedrohung erlebt. Daraus erwachsen auch in der Bundesrepublik Deutschland Probleme, weil ein familiäres, positives Verständnis und Vertrauen in die Arbeit der Feuerwehren nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden kann. Die Feuerwehr muss deshalb aktiv etwas tun, um dieses Vertrauen aufzubauen – in ihrem eigenen Interesse, zum Schutz im Einsatz und um sich wieder stärker in der Mitte der Gesellschaft zu beheimaten.

Dieses Problem teilt die Feuerwehr mit anderen wichtigen Institutionen, Verbänden und Organisationen. Aktuell wird deutlich, dass die Mehrheitsgesellschaft erst sehr spät erkannt hat, dass Integration auch heißt, die eigenen Strukturen zu verändern, zu öffnen und attraktiver zu gestalten. Auf Grundlage dieser Einsicht werden nunmehr die Bemühungen von Seiten der Mehrheit und der Minderheiten, sich einander anzunähern, gezielt gefördert.

Eine Chance zur Veränderung

Mit Blick auf Menschen mit Migrationshintergrund, also Personen, deren familiäre Wurzeln außerhalb Deutschlands liegen, ist der geschätzte Anteil in den Feuerwehren unter ein Prozent. Das macht bei einem Bevölkerungsanteil von 20 Prozent eine große Lücke, die verkleinert werden sollte: Damit das traditionelle Verständnis der Feuerwehren als Teil der Bevölkerung wieder gewonnen wird, damit die Vielfalt in der Gesellschaft auch die Feuerwehren bereichert und – ganz pragmatisch – damit auf Dauer der Erhalt der Feuerwehren gesichert werden kann. Erleben wir nicht gerade die Erwägungen, Wehren zusammenzulegen, weil nicht genug Geld und nicht genug Mitglieder da sind? Hier braucht es neue Impulse und Ideen, um die Struktur der Feuerwehren auch langfristig aufrechterhalten zu können.

Die Integration von Menschen (beiderlei Geschlechts) mit so genanntem Migrationshintergrund und auch die fortgesetzte Werbung von Frauen bieten ein riesiges Potenzial für neue Mitglieder in der Feuerwehr und sollten verstärkt werden. Die Aufgabe, Integration und Vielfalt in die Feuerwehren zu tragen, fordert dabei alle Ebenen, die kleine Ortsfeuerwehr ebenso wie eine große Berufsfeuerwehr, die Landesfeuerwehrverbände und auch den Deutschen Feuerwehrverband. Überall gilt es, an den konkreten Aufgaben und Tätigkeiten ansetzend neue Räume für Unterschiedlichkeit, Differenz und Vielfalt zu öffnen.

Veränderungen in den eigenen Strukturen bedeuten für manche Feuerwehrmänner und

-frauen jedoch nicht nur positive Erwartungen, sondern sind auch mit Ängsten besetzt. Jede Veränderung bedeutet auch einen Abschied von etwas Vertrautem und Bekanntem. Sie bedeutet, sich neu zu verorten und das eigene Handeln, die eigene Kultur kritisch unter die Lupe zu nehmen. Das setzt den Willen und die Selbstsicherheit voraus, dass Gutes und Gelungenes erhalten bleiben kann und die Einführung von Neuem eine Verbesserung bedeutet. Tradition heißt nicht Stillstand, sondern bedeutet, Entwicklungen zu verfolgen und das Selbstverständnis immer wieder zu erweitern. Das gilt für technische Entwicklungen in der Gefahrenabwehr genauso wie für die Entwicklungen der eigenen kameradschaftlichen Strukturen.

Die eigenen Strukturen für andere zu öffnen, heißt, Umgangsformen zu überprüfen sowie Formen und Wege der Kommunikation zu verändern – im übertragenen wie im praktischen Sinne: zum Beispiel von der Sirene über den Piepser zum Handy als Kommunikationsmittel.

Veränderung und Integration brauchen die Bereitschaft zur Neugierde, zum Gespräch und zur Infragestellung von Vertrautem – von Seiten der bereits in den Feuerwehren Engagierten und von Seiten derer, die als neue Mitglieder gewonnen werden sollen. Dabei darf weder Erfahrung und Wissen, das über Jahre erworben wurde, verloren gehen, noch sollten neue Impulse und andere Sichtweisen als Bedrohung erlebt werden. Neue Impulse machen attraktiver und effektiver – und sie stärken die Tradition!

„Neue Impulse machen attraktiver und effektiver – und stärken die Tradition.“



Einfach mal darüber reden: Manchmal ist es ganz anders, als es zuerst aussieht.

4 EINSTIEG INS THEMA

Offenheit für die Themen schaffen – Beispiele aus der Praxis

Es gibt viele Gründe und Motive, warum die Themen Umgang mit Vielfalt oder Integration von Menschen in den Feuerwehren bearbeitet werden. Manchmal sind es konkrete Anlässe, die das Thema auf den Tisch bringen, manchmal ist es eher Zufall, manchmal kann es auch als Anordnung von „oben“ kommen. Immer geht es darum, Menschen für die Auseinandersetzung zu gewinnen, ihr Interesse zu wecken und sie neugierig zu machen auf die Chancen, die eine Veränderung beinhaltet. Jedes neue Thema ist solch ein Sprungbrett zur Weiterentwicklung, eine Möglichkeit, die Feuerwehren attraktiver zu machen, etwas zu ihrem Erhalt zu tun.

Doch was heißt das eigentlich ganz konkret? Was sind solche Anlässe dafür, sich mit dem Thema Integration, Vielfalt oder Migration zu beschäftigen? Zunächst können es – sehr unterschiedliche – konkrete Vorkommnisse im Alltag sein; daneben aber auch vieles andere. Die Palette reicht hier vom eigenen Interesse am Thema oder schwierigen Einsatzerfahrungen über geplante Projekte bis zu anstehenden Jahrestagen in der Feuerwehr oder der Gemeinde.

Anhand von Beispielen aus dem Alltag von vier Feuerwehren werden im Folgenden Möglichkeiten dargelegt. Dabei werden nicht nur reale (wenn auch anonymisierte) Beispiele vorgestellt, sondern auch die thematischen Möglichkeiten und Fragen, die sich daraus ergeben, exemplarisch benannt. Die Beispiele und Fragen können auch helfen, eigene Diskussionen zu strukturieren: als Kopiervorlage eingesetzt, können sie Arbeitsgruppen als thematischer Einstieg dienen. Vielleicht fallen Ihnen bei der Lektüre aber auch eigene Beispiele aus Ihrer Praxis in der Feuerwehr ein? Sie sind – ggf. anonymisiert, um niemanden bloßzustellen! – sehr gutes Arbeitsmaterial, das in gleicher Weise eingesetzt werden könnte.

Beispiel 1: „Ich frage mich oft, warum so wenige Kollegen von meiner Arbeitsstelle in der Freiwilligen Feuerwehr aktiv sind. Neulich beim Betriebsausflug habe ich mich mit Antonio darüber unterhalten. Der sagte nur ‚Wieso Freiwillige Feuerwehr – das machen die doch als Job so wie bei uns im Betrieb‘. Das hat mich verblüfft, der weiß doch schon lange, was ich in meiner Freizeit so tue.“

Martin Z., 28 Jahre, NRW

Im Mittelpunkt steht hier die Auseinandersetzung mit dem Wissen über die und dem Bild von der Feuerwehr in der Gesellschaft. Was glauben die Leute, wie Feuerwehren funktionieren? Was kommt in der italienischen Gemeinschaft von der Feuerwehr an?

Ansatzpunkte für eine vertiefende Auseinandersetzung können sein: Wie werden die Feuerwehren wahrgenommen? Was für Bilder transportieren sich über die Feuerwehr in die Mehrheitsgesellschaft, aber auch in die verschiedenen Minderheiten? Was bedeutet das für die Frage von Vielfalt und Mitgliederwerbung der Feuerwehren? Was wären praktische Schritte zu einer Veränderung der Präsenz in der Öffentlichkeit?

Beispiel 2: „Neulich hat eine Kameradin ihre Lebenspartnerin zum Familienfest unserer Wehr mitgebracht. Da kam der Wehrleiter auf mich zu und fragte was ich davon halte: Frau und dann auch noch andersrum – die soll das zu Hause machen, aber nicht hier bei uns. Erst mal war ich schockiert und konnte gar nichts sagen. Dabei fand ich es gut, dass Erika ihre Lebenspartnerin mitgebracht hat. Was ist auch dabei?“

Thomas, 52 Jahre, Brandenburg

In diesem Beispiel geht es um Diskriminierungen und um Vorurteile, aber auch darum, was man gegen die eigene Ohnmacht tun kann. Konkret geht es um das Thema Akzeptanz von Lesben und Frauen in der Feuerwehr.

Ansatzpunkte für eine vertiefende Auseinandersetzung können sein: Warum gilt Homosexualität nicht als „normal“? Was ist so besonders an Heterosexualität? Wie entstehen Vorurteile? Was kann ich konkret in so einer Situation tun, wie kann ich reagieren? Noch konkreter: Was für ein Bild hat der Wehrleiter von Frauen und insbesondere von Lesben? Was kann ich tun, wenn ich die Haltung meines Wehrleiters nicht teile?

Beispiel 3: „Ein Kollege erzählte mir von einem guten Freund, der Lust hätte, bei uns mitzumachen, sich aber nicht traut, einfach mal vorbei zu kommen. Da habe ich beide zum Übungsabend eingeladen und meine Kamerad/innen darüber informiert. Als Uwe dann mit Erçan in den Raum kam, hörte ich ein unangenehmes Gemurmel. Ich habe beide begrüßt und unserem Wehrleiter vorgestellt. Der freute sich sichtlich über deren Inte-



resse daran, bei uns Mitglied zu werden. Wir lernen einander kennen und vereinbaren die übliche Probezeit. Im Anschluss würden wir dann weiter sehen. Beim nächsten Einsatz wurden Witze über ‚die Türken‘ gemacht und mir wurde mulmig bei der Vorstellung, dass Erçan das auch bald zu hören kriegen würde. Da habe ich entschieden, dass ich etwas gegen die Vorurteile bei uns tun will.“

Sören, 23 Jahre, Hamburg

Das Beispiel zeigt eine Form des alltäglichen Rassismus, die erst dann auffällt, wenn sich etwas an der Gruppenzusammensetzung verändert. Die Fragen, die hier aufgeworfen werden, sind unter anderem: Wer ist in der Feuerwehr willkommen? Woran macht sich eine Atmosphäre der Offenheit fest? Was wäre ein guter Umgang mit Unterschieden?

Ansatzpunkte für eine vertiefende Auseinandersetzung können sein: Wie kann eine Willkommenskultur entwickelt werden, die Menschen verschiedener Herkunft anspricht? Integration ist keine Einbahnstraße, sondern fordert immer eine Bewegung der Mehrheit und der Minderheit. Wie werden neue Leute in die Wehr aufgenommen? Gibt es Rituale? Wie funktionieren Einschluss und Ausgrenzung? Wie schaffe ich ein Bewusstsein bei den Kamerad/innen dafür, dass neue Leute sich nur dann für uns begeistern werden, wenn wir offen sind für Neues und Anderes?

Beispiel 4: „Wir waren seit über 100 Jahren protestantenfrei und stolz darauf. Dann kam ein junger Bosnier und wollte bei uns eintreten. Ein Muslim, einer, der kein Schweinefleisch isst und regelmäßig betet. So lange haben wir es ohne Protestanten geschafft, und jetzt würden wir von den Muslimen übernommen? Ich wusste nicht, wie das gehen sollte, was würde aus unserem Feuerwehrfest mit dem Spanferkelgrillen und aus dem Martinsumzug werden? Unsere Freiwillige Feuerwehr ist Teil der katholischen Gemeinschaft im Ort. Nach einigem Hin und Her habe ich die Kollegen von der Berufsfeuerwehr in der Kreisstadt eingeladen, die hatten da mehr Erfahrung als ich. Heute muss ich lachen über die Probleme, die ich damals sah.“

Georg, 62 Jahre, Baden-Württemberg

Im Mittelpunkt dieses Beispiels steht das Selbstverständnis der Freiwilligen Feuerwehren als Bestandteil gewachsener Kulturen und Religionen

einerseits und ihrer Offenheit andererseits. Manchmal ist uns das Gegebene so selbstverständlich, dass es uns erst auffällt, wenn sich etwas daran verändert oder verändern soll. Die Aufnahme eines Muslims wirft Fragen nach der religiösen Verortung der Feuerwehren und ihren religiösen Traditionen auf.

Ansatzpunkte für eine vertiefende Auseinandersetzung können sein: Macht es wirklich einen großen Unterschied, welcher Religion eine Person angehört? Wie christlich ist und sollte

die Feuerwehr sein? Verträgt sich das mit dem Neutralitätsgebot? Stehen die Traditionen der Feuerwehren unverrückbar fest oder sind Veränderungen möglich und wünschenswert? Was würde es auf lange Sicht bedeuten, wenn die Feuerwehren tatsächlich so blieben, „wie sie immer schon waren“? Was sind Kernbestandteile des Selbstverständnisses? Welchen Stellenwert haben Feste, Essen und Korpsgeist im Gemeinschaftsgefühl und im Selbstverständnis? Wie können pragmatische Lösungen aussehen?

„Wie kann eine Willkommenskultur entwickelt werden, die Menschen verschiedener Herkunft anspricht?“

Wie mache ich den ersten Schritt?

Welchen Anstoß es auch immer gibt, sich mit den Themen zu beschäftigen, braucht es als Nächstes konkrete Überlegungen zu Inhalten, Formen und Strukturen. Gerade Themen wie diese sind für viele Menschen auch innerhalb der Feuerwehren emotional, politisch oder ideologisch aufgeladen. Die Auseinandersetzung damit wird also kaum „neutral“ sein, weil in der Regel alle Beteiligten emotional beteiligt sind. Aus diesem Grund wird sie auch selten gänzlich unaufgeregt vonstatten gehen, denn viele müssen sich mit ihren Ängsten, einem diffusen oder speziellen Unwohlsein beschäftigen, Vorurteile werden sichtbar, reale Erfahrungen müssen von Verallgemeinerungen getrennt werden. Für einige bedeutet es, mit eigenen Erfahrungen von Diskriminierungen durch Rassismus, Antisemitismus, Sexismus usw. konfrontiert zu werden; für andere, sich der Erkenntnis zu stellen, dass sie selbst schon diskriminiert und ausgegrenzt haben, nicht ohne Vorurteile sind. Es ist deshalb sogar wünschenswert, dass die Gefühle der Beteiligten nicht gänzlich außen vor bleiben, denn das würde bedeuten, dass die Auseinandersetzung nur oberflächlich geführt wird.

Gerade in der Feuerwehr stellt das manchmal das Gemeinschaftsgefühl in Frage, da unterschiedlichen Sichtweisen im geteilten Alltag oft wenig Platz eingeräumt wird. Die Arbeit als Team, die Identifikation über die Tätigkeit und das Helfen werden zur gemeinsamen Basis. Manchmal werden dabei Unterschiede, die es neben diesem Konsens gibt, als Bedrohung der Gemeinschaft erlebt. Eine offene Diskussions- und auch Streitkultur gibt es bislang nicht in vielen Wehren; das macht es manchmal komplizierter, heikle Themen anzusprechen.

Vorgehen klären

Unaufgeregtheit und Ruhe in solche Debatten zu bringen, ist deshalb eine der großen Anforderungen an diejenigen, die solche Prozesse anstoßen. Hilfreich dafür sind eine gute Vorbereitung und die Reflexion der eigenen Haltungen, Ziele und Meinungen. Oftmals ist es hilfreich, diese eigenen Voraussetzungen am Beginn des Prozesses offenzulegen und auszusprechen. Dafür sollte ein Rahmen geschaffen werden, der es auch allen anderen Beteiligten ermöglicht, ihre Erwartungen, Erfahrungen und auch Ängste anzusprechen. Wichtig erscheint aus pädagogischer Sicht, dass mit jedem Schritt im Prozess auch die Möglichkeit geschaffen wird, sachliche Informationen zu erhalten. Das kann in unterschiedlicher Form erfolgen: indem Sie einen Erfahrungsaustausch anleiten, indem Sie Inhalte und Methoden einbringen, die helfen, das eigene Wissen zu erweitern, indem Sie Hilfestellungen dazu geben, wie Handlungsoptionen entwickelt werden können, und anderes mehr.

Ziele formulieren und Format wählen

Die Zielstellungen am Beginn des Prozesses möglichst klar zu formulieren, erleichtert die konkrete Planung und öffnet Spielräume für die praktische Umsetzung.

Auch hier ist die Spanne der Möglichkeiten sehr breit:

- Im Rahmen eines Übungsabends mal auf das Thema Vielfalt und Unterschiede in der Wehr eingehen.
- Eine Veranstaltung zum Thema „Vielfalt bei uns“ organisieren und eine/n Referent/in einladen.
- Das nächsten Feuerwehrfest gemeinsam mit anderen Vereinen, zum Beispiel der türkischen

Gemeinde, dem schwul-lesbischen Jugendzentrum oder der Sonderschule um die Ecke planen. Dazu sollte in der Vorbereitung innerhalb der Wehr geklärt werden, was alles an Kompetenzen und Wissen für eine gelungene Zusammenarbeit auf Seiten der Feuerwehr gebraucht wird. Möglicherweise entsteht in der Vorbereitung „ganz von selbst“ der Wunsch, die eigenen interkulturellen Kompetenzen zu erweitern.

- Ein Fortbildungsseminar von vier bis sechs Stunden zum Thema ansetzen und bewerben.

Diese Beispiele sind, anders als die zuvor genannten, positiv besetzt, denn sie eröffnen neue Perspektiven zusätzlich zum Feuerwehralltag. Gleichzeitig könnten sie auch den Unmut der Kamerad/innen wecken, da der Eindruck entstehen kann, als sollten feuerwehrfremde Themen aufgegriffen werden. Je konkreter sich die Situation und die Interessen der Beteiligten einschätzen lassen, desto leichter wird es, das richtige Format zu wählen oder auch verschiedene Formate zu kombinieren.



Seminarplanung

An dieser Stelle ist das Fortbildungsseminar das Format der Wahl. Im Weiteren wird es nun darum gehen, wie dieses Seminar geplant und auch durchgeführt werden kann. Für die Planung sind folgende Leitfragen hilfreich:

- Warum plane ich ein Seminar zum Thema Interkulturelle Öffnung?
- Was möchte ich erreichen? Was sind meine Zielsetzungen?
- Für wen mache ich das? Also wer ist die Zielgruppe?
- Welche Informationen, Interessen und Motivationen kann ich bereits in der Vorbereitung von den Teilnehmer/innen erhalten?
- Was habe ich an Vorwissen? Was muss ich inhaltlich noch in Erfahrung bringen?
- Wie soll der Ablauf des Seminars sein? Welche Themen lassen sich mit welchen Methoden bearbeiten? Wie viel eigenständiges Arbeiten traue ich der Gruppe zu?
- Welche Bereiche kann ich selber abdecken? Für was und von wem sollte ich mir Unterstützung holen?
- Bis wann sollte was vorbereitet sein? Zeitplanung und Logistik von der inhaltlichen Vorbereitung lösen.

Nicht immer sind alle diese Fragen zu beantworten und oft überschneiden sich die Antworten auch, aber sie sind als Planungsgerüst sehr hilfreich. Nach der Reflexion der Planung können konkrete Schritte eingeleitet werden. Geplant und durchgeführt wird ein vier- bis sechstündiges Seminar, wie es im Rahmen des Projekts an verschiedenen Orten mit Erfolg durchgeführt wurde. Dabei müssen die Inhalte und Methoden jeweils an die Bedingungen vor Ort angepasst werden.

Die konkrete Vorbereitung des Seminars

Ausgangspunkt für dieses Seminar ist eine Anzahl von Teilnehmer/innen von zehn bis 15 Leuten aus einer Wehr oder verschiedenen Wehren der Stadt oder im Kreis. Gut ist, wenn möglichst Leute aus den verschiedenen Bereichen vertreten sind, also von der Jugendfeuerwehr über die Einsatzabteilung bis zur Alters- und Ehrenabteilung. Um das Interesse am Seminar zu wecken, sollten wenn möglich verschiedene Wege beschritten werden: zum einen der offizielle Weg, über den

auch andere Schulungen beworben werden; zum anderen durch gezieltes Ansprechen von Leuten, die schon mal Interesse signalisiert haben oder als offen gelten. Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, gezielt auf Mundpropaganda zu setzen. Das heißt, hier kann von einem Aushang, einem Brief, der Website bis zur Flüsterpost alles für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden. Auf der nächsten Seite ist ein exemplarisches Einladungsschreiben abgedruckt. Es sollte den Teilnehmer/innen einen ersten inhaltlichen Eindruck von den Inhalten und Arbeitsweisen zu vermitteln.

Mit der Anmeldung oder der Bestätigung kann ein kurzer Fragebogen verschickt werden, der ein paar Basisinformationen abfragt, zum Beispiel:

- Geschlecht
- Alter
- Mit oder ohne Migrationshintergrund
- Funktion(en) in der Feuerwehr
- Interesse oder Motivation, sich mit dem Thema zu beschäftigen



Die inhaltliche Planung wird einfacher, je konkreter die Interessen und Motive der Gruppe bekannt sind. Gleichzeitig ist es für die Auswahl der Themenschwerpunkte und des methodischen Vorgehens interessant, ob bereits eine offensichtliche Heterogenität in der Gruppe vorhanden ist oder ob Unterschiede eher erst „entdeckt“ werden müssen.

**Exemplarische Einladung zu einem Seminar
zum Thema Vielfalt und Integration in der Feuerwehr**

**Schulungen für Feuerwehrleute und Multiplikator/innen
im Rahmen des Projekts**

**„Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“
des Deutschen Feuerwehrverbandes**

Datum, Ort

Seminarinhalte:

Wenn wir von Integration in der Feuerwehr sprechen, dann geht es zum einen darum, neue Menschen für diese Arbeit zu begeistern. Es geht aber auch darum, eine Art „Willkommenskultur“ zu entwickeln, also zu überlegen, was sich in den Feuerwehren ändern muss, damit wir für Menschen mit Migrationserfahrungen, Frauen, Akademiker/innen usw. interessanter werden.

Deshalb bearbeitet das Seminar aktuelle Fragestellungen von Vielfalt/Diversity und interkultureller Öffnung und stellt dabei den konkreten Bezug zu ihren Bedeutungen für die Feuerwehren her. Dabei werde ich Ihnen zum einen das Spektrum des Themenfeldes vorstellen, zum anderen stehen Ihre Erfahrungen, Bedürfnisse und Interessen zum Thema im Mittelpunkt. Welche konkreten Handlungsmöglichkeiten gibt es, um mehr Vielfalt im Alltag in der Feuerwehr zu leben? Es wird um Chancen und Potenziale, aber auch um Schwierigkeiten und Befürchtungen gehen.

Vielfalt und Integration sind Begriffe, die in aller Munde sind; doch oft wird damit Unterschiedliches gemeint. Deshalb werde ich verschiedene Begriffsdeutungen und ihre Wirkungen vorstellen und mit Ihnen diskutieren. Darin können uns zum Beispiel folgende Fragen leiten:

1. Was bedeutet Vielfalt für mich?
2. Wie viel Vielfalt gibt es bereits in meiner Wehr?
3. Wo sind noch Potenziale?
4. Wo sehe ich Schwierigkeiten?

Zeitplan:

8:00 Uhr	Begrüßung und Kennenlernen, Erwartungsabfrage
8:45 Uhr	Vorstellung des Seminarplans
9:00 Uhr	Einstieg in das Themenfeld Vielfalt/Diversity
	Begriffsklärungen und Erfahrungsaustausch
11:30 Uhr	Mittagspause
12:00 Uhr	Thema Integration: „Wie werden wir bunter und mehr?“
12:45 Uhr	Entwicklung von Handlungsansätze oder „Wie spreche ich es an?!“
13:45 Uhr	Auswertung und Abschluss
14:00 Uhr	Ende des Seminars

Je nach Öffentlichkeitsarbeit kann auch mit Fotos oder der Website des DFV-Projekts geworben werden. Sollten bereits thematisch einschlägige Projekte in den Feuerwehren vor Ort stattgefunden haben oder in Planung sein, kann dies auch mit der Werbung gekoppelt werden. So zum Beispiel die Werbekampagne der Kreisfeuerwehren in Heidenheim, um Menschen mit Migrationshintergrund für die Feuerwehr zu gewinnen.



Exemplarischer Seminarplan

Sitzordnung: Kreis oder im Halbkreis

Material: Flipchart und Papier oder großes Papier und Kreppklebeband, dicke Stifte
DIN A4 Papier und Stifte, Methodenanleitung inkl. Material, Kopien

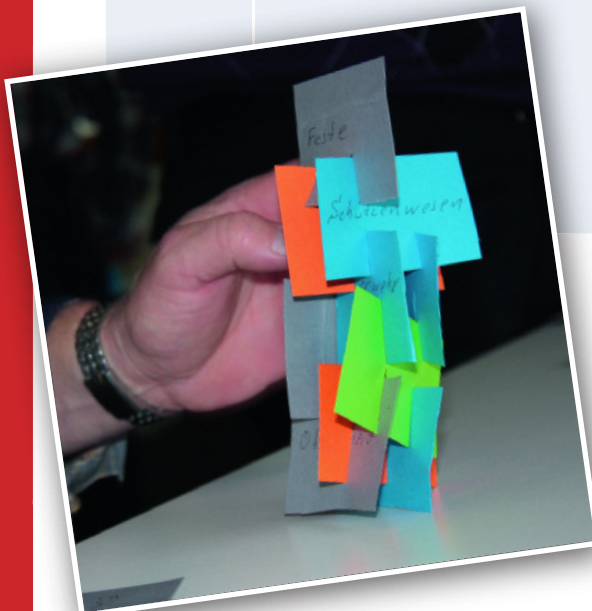
Planen Sie ausreichend Pausen ein!!

Zeit	Inhalt	Methode (Erklärungen ab S. 26)
15 min.	Begrüßung Vorstellung des Themas Tagesplan	Visualisierung auf großem Papier
15 min.	Vorstellungsrunde	Kurzes Vorstellen: Name, Funktion in der Feuerwehr, evtl. Beruf
30 min.	Erweitertes Kennenlernen – Aufdecken von Vielfalt	Geschichte meines Namens
10 min.	Erwartungsabfrage	Sammeln der Erwartungen auf Zuruf auf einer Flipchart oder Metaplan-Abfrage
45 min.	Klärung der Begriffe: Vielfalt, Migration, Integration, Migrationshintergrund Präsentation der Ergebnisse bei Variante a)	Brainstorming: Variante a) in Arbeitsgruppen (AGs) zu einem Thema, Aufgabenstellung: Sammeln Sie alles, was Ihnen zu dem Begriff einfällt. Versuchen Sie in der Diskussion eine erste Begriffsklärung (ohne Hilfsmittel!) Variante b) Sammlung in der Großgruppe auf Flipchartpapier – gemeinsames Sortieren
	Alternativ kann hier auch mit Definitionen gearbeitet werden – das hemmt jedoch den Erfahrungsaustausch	Diskussion in AGs zu verschiedenen Kurzdefinitionen aus Kapitel 6
30 min.	Erfahrungen mit Integration von unterschiedlichen Menschen in die Feuerwehren sammeln – Diskussion in kleinen Gruppen anstoßen	Aufgabenstellungen in AGs bearbeiten und diskutieren Ein positives Beispiel pro AG auswählen Vorstellung der Diskussionsergebnisse
20 min.	Austausch über Fremd- und Selbstwahrnehmungen der Feuerwehr	Kugellager – Speed Dating: Fragen: Wie ist das gesellschaftliche Bild der Feuerwehr? Welche Bilder/Symbole bringt die Allgemeinheit mit der Feuerwehr in Verbindung (positiv und negativ)? Was macht das Selbstverständnis der Feuerwehr im Inneren aus? Welche Bilder oder Symbole drücken das positiv aus?
10 min.	Visualisieren der Ergebnisse	Fremd- und Selbstbilder auf Flipcharts getrennt festhalten
10 min.	Willkommenskultur: Ansatzpunkte nach innen und außen	Sammlung auf Metaplan-Karten und anpinnen – gemeinsames Auswertungsgespräch



Exemplarischer Seminarplan (Fortsetzung)

Zeit	Inhalt	Methode (Erklärungen ab S. 26)
45 min.	Auseinandersetzung mit Ritualen, Prozessen und Gruppendynamik in der Feuerwehr	Dabei sein ist alles! – Eine konkrete Situation vorgeben, zum Beispiel: Es werden Wertungsrichter/innen für den nächsten Wettbewerb gesucht; eine neue Frau mit Feuerwehrerfahrung kommt in eine Ortswehr
15 min.	Auswertung und Übertragung auf Ein- und Ausgrenzung in der Feuerwehr	Auswertung der Beobachter/innen Übertragung auf den Alltag
60 min.	Alternativ: Thema Vorurteile bearbeiten, über Stereotype, Diskriminierungen und Vorurteile ins Gespräch kommen	Drei Mitreisende bitte!
15 min.	Auswertung und Übertragung auf den Feuerwehralltag und die Hindernisse von positiver Vielfalt	Visualisierung der Ideen, Einfälle und Beispiele auf Flipchartpapier
45 min.	Konkrete Handlungsansätze in AGs entwickeln	Brainstorming zur Frage: Wie lässt sich ein Zugewinn an Vielfalt und Offenheit in der einzelnen Wehr erreichen? Planung eines konkreten Projekts, so praktisch wie möglich: Thema, Format, Zeitraum, Kooperationspartner/innen, Finanzen, Voraussetzungen
15 min.	Vorstellung der Projekte	Präsentation der Ergebnisse – visualisiert
20 min.	Roten Faden des Seminars herausstellen Zusammenfassen Feedback der Teilnehmer/innen	Moderation zeigt den roten Faden anhand der bearbeiteten Fragestellungen und Methoden auf. Den Zusammenhang von der Reflexion eigener Interessen, Erfahrungen bis hin zum konkreten Handlungsauftrag thematisieren. Verdeutlichen, dass nur, wenn die einzelne Person sich um Offenheit, interkulturelle Kompetenz und Respekt bemüht, Integration gelingen kann. Integration muss von der Feuerwehr als Willkommenskultur nach außen getragen werden, damit bis jetzt nicht vertretene Gruppen überhaupt Interesse an Beteiligung entwickeln können.



Die Visualisierung der Ideen von Teilnehmern/innen hilft dabei den roten Faden des Seminars herzustellen.

Seminarbeginn und Kennenlernen

Am Beginn des Seminars steht eine Entscheidung über die Sitzordnung. Für viele der hier vorgestellten Themen und Methoden ist es sinnvoll, einen Kreis oder Halbkreis aus Stühlen ohne Tische zu bilden. Das Seminar lebt vom methodischen Wechsel und der Mobilität der Teilnehmer/innen. Die Teilnehmer/innen sollen immer wieder in unterschiedlichen Kleingruppen arbeiten, das ist logistisch in einem Kreis aus Stühlen einfacher und schneller zu organisieren. In jedem Fall müssen alle Teilnehmer/innen einander sehen können, so dass eine zweite Reihe unbedingt vermieden werden sollte.

Die Gruppendynamik und die Offenheit zum Gespräch sind sehr wichtig! Einen Beitrag dazu leistet eine offen gestaltete Sitzordnung. Des Weiteren trägt die Moderation wesentlich zur Atmosphäre bei: freundliche, klare und auch humorvolle Arbeitsaufträge unterstützen eine gute Grundstimmung. Dieser guten Grundstimmung sehr zuträglich ist auch, immer wieder darauf hinzuweisen, dass möglichst alle Teilnehmer/innen gleichberechtigt zu Wort kommen sollen und dass es Aufgabe aller Teilnehmer/innen ist, darauf zu achten. Je nach Gruppe ist es hilfreich, zusätzlich ein Plakat mit Kommunikationsregeln aufzuhängen; darauf kann bei Bedarf immer wieder verwiesen werden. Gute Inhalte des Plakats: Gleichberechtigte Kommunikation, keine Monologe, Aussprechen lassen, Wertschätzen ... Es ist die Aufgabe aller Beteiligten, für eine gute Gesprächsatmosphäre zu sorgen.

Nach der Begrüßung folgt eine kurze Einführung dazu, warum das Thema ausgewählt wurde:

- **Anlass**
- **Ziele**
- **Motivationen**
- **Organisatorischer Rahmen**

Ein Seminarplan auf Flipchartpapier sollte gut sichtbar aufgehängt und vorgestellt werden. Erst danach folgt der inhaltliche Einstieg ins Seminar. Um gemeinsam an einem Thema zu arbeiten, müssen die Teilnehmer/innen einander (näher) kennenlernen. Selbst wenn die Gruppe in anderen Zusammenhängen miteinander vertraut ist, ist es wichtig, am Anfang des Tages einen Rahmen zum vertiefenden Kennenlernen zu schaffen. Damit wird eine Gruppenatmosphäre



befördert, in der auch persönliche Äußerungen, Unsicherheiten und Zweifel ausgesprochen werden können. Neben der klassischen Vorstellungsrunde sollte noch eine intensivere Methode benutzt werden, die sowohl Spaß macht als auch ins Thema einleitet. „Die Geschichte meines Namens“ ist so eine Methode (Kapitel 6.1).

Erwartungsabfrage

Zu diesem Einstiegsteil des Seminars gehört auch eine Verständigung über die Erwartungen, Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmer/innen. Mit Hilfe einer Erwartungsabfrage in Form eines Metaplan (Kapitel 6.2) oder auch einer Sammlung von Erwartungen auf Zuruf in der Gesamtgruppe erhalten alle Beteiligten die Chance, ihre eigenen Vorstellungen zu äußern und gleichzeitig mehr über die anderen Leute in der Runde zu erfahren. Für die Moderation ist hier eine Möglichkeit, bereits zu Beginn des Seminars zu verdeutlichen, was im Rahmen des Tages angesprochen und bearbeitet werden kann und was den Rahmen sprengt. Es ist auch eine Möglichkeit, die eigenen Schwerpunkte oder Methodenauswahl gegebenenfalls noch mal zu verändern und der Gruppe besser anzupassen.

Thematische Vertiefung und Erfahrungsaustausch

Integration, Vielfalt, Migration sind Begriffe, die in aller Munde sind. Gleichzeitig gibt es eine große Unsicherheit über ihre Bedeutung und Ver-

„Die konkreten Ideen können als Denkanstöße mit in den Alltag genommen werden“

wendung. Gerade für Leute, die nicht aus dem sozialen oder politischen Bereich kommen, ist es oft schwierig zu entscheiden, was jeweils gemeint ist und woher eine bestimmte Bedeutung eines Begriffs kommt. Einige dieser Bedeutungen und Zusammenhänge werden in Kapitel 5 erläutert bzw. als Kurzdefinitionen in Kapitel 6.6 zusammengefasst. Für das Seminar hat die Beschäftigung mit den Begriffen Vielfalt, Migration, Migrationshintergrund, Integration und kulturelle Kompetenzen eine besondere Bedeutung, da dadurch eine gemeinsame Grundlage für das weitere Gespräch und die Beschäftigung mit den Themen gelegt wird. Es lohnt sich, hier auf das Brainstorming (Kapitel 6.10) als Methode zurückzugreifen, da damit sowohl ein Wissens- und Erfahrungsaustausch der Teilnehmer/innen gefördert als auch eine Gesprächsbasis gelegt wird.

Zum Erfahrungsaustausch gehört zusätzlich die Reflexion der positiven Erfahrungen mit Integration und Vielfalt in den Wehren. Die Teilnehmer/innen sollen in kleineren Gruppen über ihre Erfahrungen in der Praxis sprechen. Dabei geht es zum einen darum, ins Gespräch und den Austausch zu kommen. Zum anderen lässt sich an konkreten positiven Beispielen zeigen, was für Faktoren, Bedingungen und Personen die Integration von Frauen, Migrant/innen, Protestant/innen, Katholik/innen usw. in den Feuerwehralltag unterstützen und befördern können. Mit Hilfe der positiven Beispiele können dann Faktoren gesammelt werden, die einer Willkommenskultur förderlich sind. Eine Beschäftigung mit den Fremd- und Eigenwahrnehmungen der Feuerwehr kann diese Auseinandersetzung befördern. Hieran lassen sich sowohl positive als auch negative Bilder, Vorstellungen und Vorurteile offenlegen. Die Methode des Speed Dating/Kugellagers (Kapitel 6.9) ermöglicht den konkreten Austausch in verschiedenen Konstellationen und wird mit einer gemeinsamen Erkenntnisammlung abgeschlossen. Sie fördert den Austausch aller Beteiligten und gibt auch ruhigeren Teilnehmer/innen eine gute Chance, sich einzubringen.

Inhaltliche Vertiefung

Je nach Zusammensetzung der Gruppe kann es sinnvoll sein, an der Willkommenskultur und den Indikatoren von Vielfalt weiter zu arbeiten. In die-

sem Fall wird ein Schwerpunkt auf die Integrations- und Eingliederungsprozesse in den Feuerwehren gelegt, es geht um Ein- und Ausschluss. Dabei können sowohl Gruppendynamiken und Rituale als auch Probleme und positive Konzepte reflektiert und diskutiert werden. Als Methode bietet sich hier „Dabei sein ist alles!“ (Kapitel 6.4) an, da hier in einer Art Rollenspiel verschiedene Verhaltensweisen erprobt und reflektiert werden.

Eine andere Strecke orientiert sich an der Auseinandersetzung mit Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierungen. In diesem Fall werden mit Hilfe der Methode „Drei Mitreisende bitte!“ (Kapitel 6.7) verschiedene Zuschreibungen zu Personen bearbeitet. Auch hier lässt sich eine Verbindung zum Thema Fremd- und Selbstbilder genau wie zum Thema Willkommenskultur herstellen.

Handlungsansätze

Im letzten Teil des Seminars stehen die Zukunft und mögliche Handlungsansätze im Mittelpunkt. Dem roten Faden des Seminars – von der Auseinandersetzung mit der eigenen Identität (Namen), dem Erfahrungsaustausch, der Verständigung über Grundlagen hin zur Vertiefung des Themas mittels Bearbeitung verschiedener Fremd- und Selbstbilder und den Gruppendynamiken in den Feuerwehren – wird hier eine weitere praktische Ebene hinzugefügt. Die Teilnehmer/innen sollen so konkret wie nur möglich eine Projektskizze entwickeln, wie sie zukünftig mehr Vielfalt und Integration erreichen möchten. Anhand dieser konkreten Planungen lassen sich die verschiedenen Inhalte und Diskussionen des Tages noch einmal bündeln. Die konkreten Ideen können als Denkanstöße mit in den Alltag genommen werden.

Abschluss des Seminars

Den Abschluss bildet eine Zusammenfassung durch die Moderation, in der noch einmal der rote Faden und der Aufbau des Seminars und seine Ergebnisse dargestellt wird. Wichtig ist es, dabei auf bestimmte Diskussionen, offene Fragen oder Konflikte, die im Laufe des Tages aufgetaucht sind, einzugehen. Am Ende steht ein wechselseitiges Feedback von Teilnehmer/innen und Moderation. Gegebenenfalls können auch konkrete Vereinbarungen für die weitere Arbeit getroffen werden.

5 BEGRIFFSDEFINITIONEN

Im vorherigen Kapitel wurde der exemplarische Seminarplan vorgestellt. Dort wird der Beschäftigung mit Begriffen zu einem frühen Zeitpunkt im Seminar ein hoher Stellenwert eingeräumt. In den Pilotseminaren vor Ort wurde die Klärung der Begriffe von vielen Teilnehmer/innen gewünscht und die Diskussionen als wesentliche Erweiterung des eigenen Zugangs zum Thema eingestuft.

In verschiedenen Schulungen wurde bereits in der Einstiegsrunde die Frage aufgeworfen, was denn eigentlich Integration ist und warum sich die Feuerwehren auch noch mit diesem Thema beschäftigen sollen. Die Grundstimmung dahinter lässt sich so beschreiben: Es gibt das Gefühl, dass alle möglichen Probleme auf die Feuerwehren abgewälzt werden. Sie sollen die gesellschaftlichen Probleme lösen, an denen andere scheitern. Probleme, die scheinbar mit der eigentlichen Arbeit, den Aufgaben und den Ideen der Feuerwehren nichts zu tun haben.

Aber ist das so? Ist die Feuerwehr nicht Teil der Gesellschaft und muss deshalb auch mit allen gesellschaftlichen Problemen und Anforderungen umgehen? Darüber entwickelte sich eine rege Diskussion; dabei wurde oftmals deutlich, dass die unterschiedlichen Begriffe nicht richtig klar waren. Es gab viele Missverständnisse und Unverständlichkeiten, für die u.a. unterschiedlicher Sprachgebrauch und verschiedene Begriffsverständnisse ursächlich waren. Manche Begriffe konnten im Brainstorming geklärt werden; oft war es aber sinnvoll, dass die Seminarleitung zusätzliche Begriffserläuterungen einbrachte.

Deshalb sollen in diesem Kapitel einige wesentliche Begriffe erläutert werden. Dabei geht es primär um ihren Gebrauch im Alltag der Feuerwehr. Stärker politische oder wissenschaftliche Definitionen lassen sich im Internet und in der Fachliteratur leicht finden. Einige entsprechende Links und Literaturtipps finden sich in Kapitel 7.

Im Seminar, aber auch in der Vorbereitung, ist es hilfreich, Begriffe, Meinungen oder auch Haltungen zu hinterfragen und sich neues Wissen dazu anzueignen. Manchmal ist es gar nicht einfach, Begriffe, die im Alltag viel benutzt werden, kritisch zu beleuchten, da sie so selbstverständlich gebraucht werden, dass es gänzlich unnötig oder gar unsinnig erscheint, sie zu überprüfen. Doch gerade mit Blick auf die hier zentralen Begriffe Vielfalt/Diversity, Integration, Migration, Migra-

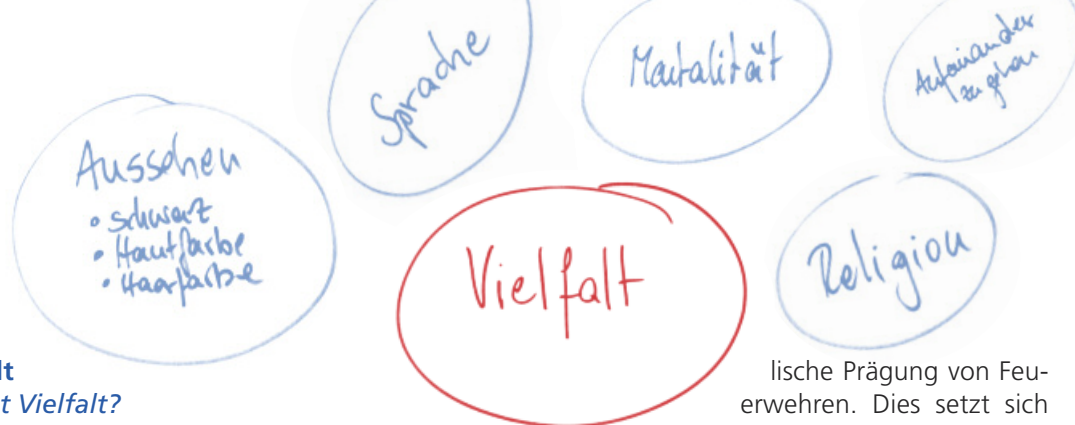


tionshintergrund und kulturelle Kompetenzen) lohnt sich eine solche Vergewisserung. Denn die vielen Bedeutungsebenen gehen oft durcheinander, manches wird verschleiert und viel zu schnell bewertet, wo Neutralität angezeigt wäre.

Die Referentin – ein Beispiel für den Umgang mit Unterschieden

In der Feuerwehr X wurde ich zum Seminarbeginn unter anderem mit den Worten freundlich begrüßt, „wir werden dich bei uns schon integrieren“. Ein humorvoller Einstieg ins Seminarthema, der aber bereits etwas Wichtiges vermittelt: Integration ist ein Prozess, in dem die Mehrheit etwas tun muss, um die Minderheit aufzunehmen. Ich wiederum konnte mich durch mein Interesse und Verhalten integrieren. Mir wurde als Referentin Respekt und Offenheit entgegengebracht, so konnten wir auch über Unterschiede und in hitzigen und komplizierten Diskussionen miteinander lachen. Das ist nicht selbstverständlich und mit Blick auf das gesellschaftliche Klima im Umgang mit anderen Menschen, die vermeintlich oder auch real integriert werden sollen oder sich integrieren wollen, alles andere als selbstverständlich.

Die Haltung mir als Referentin gegenüber ist die der Expertin, die anreist, um neue Themen, Erkenntnisse und Ansätze zu vermitteln. Solange diese Anforderungen erfüllt werden und ich ja auch im Anschluss wieder gehe, ist es relativ einfach, mit meiner Verschiedenheit umzugehen. Meine „Integration auf Zeit“ in die Gruppe kann sogar als Gewinn für den Prozess geschätzt und gelobt werden.



Vielfalt

Was ist Vielfalt?

Vielfalt bezeichnet die Vorstellung, dass Menschen unterschiedliche Fähigkeiten, Interessen, Bedürfnisse und Einstellungen haben und diese Unterschiede in pluralen Gesellschaften ihren Platz finden können. Das heißt, dass Konzepte von Vielfalt davon ausgehen, dass es eine Gesellschaft bereichert, wenn Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit ernstgenommen werden. Dass für die Gemeinschaft mehr Vorteile als Probleme entstehen, wenn Heterogenität als Stärke verstanden wird. Ein Leben in Vielfalt setzt auf die Entwicklung von Kommunikationsstrukturen und Aushandlungsprozessen. Dabei werden alle gesellschaftlichen Bereiche einbezogen, Wirtschaft, Institutionen, Vereine, Nachbarschaften und Gruppen. Vielfalt betrifft so unterschiedliche Kriterien wie Geschlecht, Alter, soziale und kulturelle Herkunft, Bildung, sexuelle Orientierung, Nationalität, Religion/Säkularsein, Behinderungen und andere.

Was meint denn Vielfalt in der Feuerwehr?

Im Alltag ist der Umgang mit Unterschieden, mit Vielfalt und daraus erwachsenden Bedürfnissen, unterschiedlichen Sichtweisen und Ansprüchen schwieriger. Gerade in der Feuerwehr wird viel auf Gemeinschaft, auf Gleichheit oder Ähnlichkeit und auf Traditionen gesetzt. Abweichungen von der Routine können Probleme produzieren – im Einsatz können sie sogar lebensgefährlich sein. Aber in den allermeisten Bereichen des Feuerwehralltags gibt es Spielräume für Unterschiede, für Vielfalt und für eine Atmosphäre der Vielfältigkeit. Dabei werden manche Unterschiede als einfacher im Umgang empfunden als andere: verschiedene Berufe oder Qualifikationen gelten eher als Bereicherung und erscheinen deshalb leichter handhabbar. So können der Schlosser, der Sanitäter und die Tischlerin in manchen Situationen ihre Fähigkeiten kombinieren und damit schnelle und praktische Lösungen für Probleme finden.

Glaubensfragen, religiöse Überzeugungen oder die Ablehnung von Religion sind tief im Selbstverständnis von Menschen verankert. Auch in den Traditionen der Feuerwehren sind sie verankert. So haben viele Feuerwehren den Heiligen St. Florian in ihrem Wappen oder als Schutzpatron. Genau genommen zeigt sich hier die katho-

lische Prägung von Feuerwehren. Dies setzt sich bei Festen mit Gottesdienstbesuch oder Begleitung von kirchlichen Feiertagen fort. In den meisten Wehren ist diese enge Verbindung einfach „normal“, also selbstverständlich, und wird nicht als problematisch wahrgenommen. Kommt jedoch ein Mensch mit anderem Glauben hinzu, können die damit verbundenen Rituale, Essensvorschriften oder Glaubensbekenntnisse als störend und befremdlich empfunden werden. Vielfalt zu fördern hieße hier, eine größere Offenheit für verschiedene Glaubensbekenntnisse und kulturelle Prägungen zu entwickeln. Dazu gehört eine kritische Reflexion der christlichen Prägungen vieler Feuerwehren und eine Auseinandersetzung mit interreligiösen Verbindungen und Ergänzungen. Oft genügt auch ein pragmatischer und praktischer Umgang, der auf der zwischenmenschlichen Ebene und im Gespräch abspielt. Im Kern stehen dann die Frage und der Wunsch, das Verschiedene in Einklang zu bringen und für die notwendigen Veränderungen offen zu sein.

Unterschiedliche Nationalitäten, Sprachen oder kulturelle Hintergründe werden von manchen Feuerwehrangehörigen gar als problematisch und gefährlich empfunden. Darin spiegeln sich die Diskussionen in den Medien, in Schule und Politik wider und das Bild des Migranten/der Migrantin, der/die sich in diesem Land nicht integrieren will. Die Feuerwehr ist in diesem Sinne wirklich Mitte der Gesellschaft mit allen dazugehörigen Haltungen, Problemen und Ideen. Dabei ist die absolute Mehrheit der Menschen mit sogenannten Migrationshintergrund „gut“ integriert, hat einen Arbeitsplatz, spricht die deutsche Sprache, liest die Tageszeitung oder konsumiert Nachrichten anderer Art, hat Kontakte zur Mehrheitsgesellschaft usw. Das Bild im Kopf jedoch ist oft wenig von ihnen geprägt; sie fallen – da „gut integriert“ – ja auch nicht auf. Ebenso wenig sind diese Bilder im Kopf von den positiven gesellschaftlichen Veränderungen geprägt, die Vielfalt und Migration gebracht haben: Deutsche Lieblingsgerichte wie Pizza, Pasta, Döner, Rucola, Orangen usw., Lieblingsserien im Fernsehen, Modeerscheinungen wie der Rock über der Hose – vieles ist Migration und Migrantinnen/Migranten zu verdanken.

Akzeptanz

Gegenseitiges
VerständnisGleichstellung
- ♀ + ♂**Wo lässt sich****Vielfalt in der Feuerwehr konkret erleben?**

In Vorstellungsrunden werden neben dem Namen und der Funktion in der Feuerwehr oft auch der Beruf oder besondere Qualifikationen genannt. Dabei wird schnell deutlich, dass in den Feuerwehren viele Menschen mit unterschiedlichen Interessen, Qualifikationen und Kompetenzen zusammenarbeiten und zusammen agieren. Vielfalt meint in diesem Falle also primär die Form der beruflichen und feuerwehrtechnischen Ausbildung. Diese wird als Stärke der Feuerwehr erlebt und gehört zum positiven Selbstverständnis. Gleichzeitig leben die Menschen heute in einer größeren Unterschiedlichkeit als noch vor einigen Jahren oder gar Jahrzehnten. So sind auch Angehörige der Feuerwehren nicht „automatisch“ heterosexuell und verheiratet mit oder ohne Kinder, sondern sie leben auch in Partnerschaften ohne Trauschein, sind Singles, sind heterosexuell oder lesbisch, schwul oder transsexuell.

Demgegenüber steht jedoch nach wie vor ein Sprachgebrauch, der das Bild der heterosexuellen Kleinfamilie – Mann in der Feuerwehr, Frau hält ihm den Rücken frei – malt. Es ist, als träfe diese Vorstellung das Ideal des Feuerwehrmanns oder – mit Einschränkungen auch der Feuerwehrfrau – am besten. Praktizierte Vielfalt würde an dieser Stelle bedeuten, etwas genauer zu sein mit der Sprache, den Vorstellungen und auch dem Umgang mit Lebensmodellen und Lebensvorstellungen.

Vielfalt in der Feuerwehr setzt sich mit Blick auf das Geschlechterverhältnis erst sehr langsam durch; in der Folge sind Frauen immer noch stark unterrepräsentiert. Aber es gibt auch Beispiele, wo Frauen seit vielen Jahren die Feuerwehren aktiv mitgestalten, Teil der Gruppe sind, Funktionen übernehmen und einfach dazu gehören.

Warum tun sich die Feuerwehren schwer, Vielfalt/Diversity zuzulassen?

Das liegt, so ein Seminarteilnehmer, „an der eher konservativen Grundhaltung der einzelnen Wehren, an den Traditionen und daran, dass wir gerne alles so haben wie immer“.

In dieser Aussage wird deutlich, wie in vielen Wehren klassischerweise Gemeinschaft hergestellt wird, nämlich darüber, dass vermeintlich alle ähnlich leben, ähnliche Interessen haben oder das gleiche wollen. Vielfach geht es darum, Ge-

meinschaft über Ähnlichkeit und Gleichheit herzustellen. Ein Vorurteil über die Feuerwehr drückt dies indirekt aus: Saufen, Feiern und die haben nur Technik im Kopf

– Männer spielen gerne mit großen roten Autos.

Integration**Was bedeutet Integration?**

Integration bezeichnet den Vorgang, Menschen in gesellschaftliche Systeme einzubeziehen. Dabei kann es um sehr unterschiedliche Gruppen von Menschen gehen, zum Beispiel Menschen mit Behinderungen (dann spricht man oft auch von Inklusion), Menschen unterschiedlicher nationaler, kultureller oder sozialer Herkunft. Der Begriff kann sich aber auch auf die Gleichstellung von Frauen und Männern beziehen. Integration kann sich auf formelle Dinge wie Inklusion in die Regelschule, Gleichberechtigung am Arbeitsplatz oder Gestaltung von Gemeinschaften beziehen. „Integration heißt gesellschaftliche, gleichberechtigte Teilhabe bei gleichzeitiger Wahrung der je eigenen Identität, Religion und kulturellen Äußerungen aller Beteiligten (gerade der jeweiligen Minderheit). Integration löst dabei das Aufeinanderzugehen aller Beteiligten aus. Wenn diese Leistung nur einseitig auf die Minderheit bezogen erwartet wird, sprechen wir von Assimilation (Angleichung/Unterordnung).“ (SOS Rassismus NRW)

Das Bundesministerium des Inneren definiert auf seiner Homepage Integration sehr ähnlich:

„Integration bedeutet, sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, wie man in der Gesellschaft zusammenlebt. Zuwanderung kann nur als wechselseitiger Prozess gelingen. Sie setzt die Aufnahmebereitschaft der Mehrheitsgesellschaft voraus – wie auch die Bereitschaft der Zugewanderten, die Regeln des Aufnahmelandes zu



kennen und zu respektieren und sich um die eigene Integration zu bemühen.“

(Bundesministerium des Inneren)

Letztlich ist Integration ein Prozess, in dem alle Beteiligten aufeinander zugehen und sich verändern müssen. Integration bedeutet Veränderung und Weiterentwicklung von Gesellschaften und Personen. Es ist etwas, das jede Gesellschaft durchläuft. Es stellt hohe Anforderung an die Menschen, die sich integrieren wollen und sollen, aber auch an die Mehrheit, die die Integration ermöglichen muss. Wenn sie keine Bemühungen dazu unternimmt, sich attraktiv zu präsentieren, dann droht ihr Stagnation und auch Verlust von Deutungsmacht. Für Institutionen wie die Polizei,

die Feuerwehr, die Verwaltung und im Sport hat ein Umdenken begonnen. Lange Zeit wurden Menschen mit Migrationshintergrund

hier tendenziell ausgegrenzt oder zumindest nicht aktiv angesprochen. Als Ergebnis haben wir heute zahlenmäßige Missverhältnisse (zu wenig Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu ihrem Anteil an der Bevölkerung) und auch Probleme in der Kommunikation und Verständigung. Hier wurde die Dynamik von Integrationsprozessen zu lange ignoriert. In letzter Zeit wird jedoch mit unterschiedlichen Maßnahmen und Bemühungen versucht, mehr Bewegung hineinzubringen, Willkommenskulturen zu entwickeln, Diskriminierungen abzubauen usw.

Integration von Frauen in einer Feuerwehr – ein positives Beispiel

Ein Kollege aus der Berufsfeuerwehr einer Großstadt berichtete, dass in seiner Wehr, einige Jahre bevor die ersten Frauen aufgenommen wurden, eine Chauvie-Kasse eingerichtet wurde. Für jeden frauenfeindlichen Spruch, für jede sexistische Äußerung mussten fünf D-Mark eingezahlt werden. Das Geld kam der Ausstattung des Aufenthaltsraums zu Gute. Nach einiger Zeit wurden die Sprüche und Witze weniger, andere Themen wurden wichtiger. Auch die Pornokalender verschwanden und wurden durch andere ersetzt.

Die Initiative zu diesem Prozess kam von einem Kameraden, der gerne Frauen in der Wehr haben



wollte. Gleichzeitig hatte er den Eindruck, dass die Atmosphäre sexistisch war. Er wollte diese Situation verändern und die Verantwortung dafür nicht den zu gewinnenden Frauen überlassen, sondern selbst etwas tun. Seine Strategie ging auf, heute, einige Jahre später, gibt es vergleichsweise viele Frauen in dieser Berufsfeuerwehr und auch in den Freiwilligen Feuerwehren vor Ort. Es entstand eine Willkommenskultur, in der die ersten Frauen nicht als Pionierinnen auftreten mussten. Die Fluktuation der Frauen ist nicht höher als die der Männer. Bestimmte Vorbehalte waren bereits im Vorfeld ausgeräumt worden, es war eine Offenheit und auch Neugierde auf die neuen Kameradinnen entstanden. Diese wurden integriert – das heißt es wurde miteinander gesprochen, die Frauen wurden als neue Kameradinnen/Kolleginnen gesehen und nicht primär als weibliches Geschlecht. Auch die Frauen, die sich für diesen Weg entschieden, mussten sich mit den Strukturen und Anforderungen der Feuerwehr auseinandersetzen, sie mussten ihren Beitrag zur Integration leisten. Das heißt, sich in die Sprache, die Umgangsformen, die Rituale und Kommunikationsstrukturen einfinden. Auch dieser Integrationsprozess war nicht ohne Probleme und Konflikte. Es gelang jedoch, dabei die Perspektive auf die jeweiligen Menschen zu richten und nicht primär auf das Geschlecht. So konnten bestimmte Verallgemeinerungen und Diskriminierungen vermieden werden. Der zwischenmenschliche Bezug stand stärker im Mittelpunkt und damit auch die zu den konkreten Menschen passenden Lösungsmodelle.

„Letztlich ist Integration ein Prozess, in dem alle Beteiligten aufeinander zugehen und sich verändern müssen.“

Migration und Migrationshintergrund Was ist Migration?

Das Wort Migration stammt ursprünglich aus dem Lateinischen und bedeutet Übersiedlung oder Wanderung. Menschen sind seit jeher gewandert, das heißt sie haben ihre Lebensbedingungen immer wieder verändert. Menschen verlassen ein Land, um in einem anderen ihr Glück zu finden, einen neuen Job, ein neues Zuhause. Oder sie fliehen, weil sie in ihrem Land von Hunger, Gewalt oder Verfolgung bedroht sind. Menschen wandern, weil das Klima sich verändert, weil es den Wunsch nach einem besseren Leben gibt oder weil die Liebe sie woanders hinführt. Deutsche unterscheiden sich in ihren Beweggründen dabei nicht von anderen Nationen.

Deutschland ist und war immer schon von Ein- und Auswanderungsbewegungen geprägt. Insbesondere in die Industrieregionen und in die Großstädte kamen Menschen aus Frankreich, Polen, Russland, Schlesien, Italien, der Türkei usw. Die industrielle Revolution brachte Arbeitskräfte aus verschiedenen Ländern. Das „Wirtschaftswunder“ im Westen und auch die DDR brauchten ebenfalls Arbeitskräfte aus aller Welt, um mit der wirtschaftlichen Entwicklung mithalten zu können. Einwanderung und Auswanderung gehören zu den Charakteristika menschlicher Entwicklung und sind seit jeher Bestandteil menschlicher Geschichte und Gegenwart. So sind aus vielen ländlichen Regionen Deutschlands Menschen nach Nordamerika, Rumänien, die Türkei oder Australien usw. ausgewandert. Nicht nur die sogenannten Spätaussiedler/innen, die seit den 1960er Jahren aus Osteuropa nach Deutschland zurück gewandert sind, erinnern uns an diese deutschen Migrationsprozesse, sondern auch Menschen wie der Regisseur Wolfgang Emmerich oder Steffi Graf, die in die USA gegangen sind.

Trotz dieser historischen und demografischen Realitäten hat es in Deutschland lange gedauert, bis sich ein Selbstverständnis als Einwanderungsgesellschaft durchgesetzt hat. Aber insbesondere in Zeiten der Globalisierung und der internationalen Kooperationen war diese Entwicklung mit allen daraus erwachsenen Vorteilen und Anforderungen ein logischer und überfälliger Schritt.

Wer hat einen Migrationshintergrund?

In den letzten Jahrzehnten wurden Menschen oft als Ausländer/innen oder Migrant/innen usw. bezeichnet. Die Begriffe existieren immer noch, treten aber langsam in den Hintergrund. Denn viele der so bezeichneten Menschen sind in der zweiten oder gar dritten Generation in Deutschland geboren und aufgewachsen. Viele haben die deutsche Staatsbürgerschaft und haben hier ihren Lebensmittelpunkt. Diese Menschen sind keine Ausländer/innen und haben auch selbst keine Migrationserfahrungen. Als Migrant/innen können korrekterweise nur Menschen bezeichnet werden, die selber einen Migrationsprozess – also die Aus- bzw. Einwanderung in ein anderes Land – durchlebt haben. Als Ausländer/innen können Menschen bezeichnet werden, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben. Aber wäre das wirklich eine zutreffende Bezeichnung für Menschen, die hier

„Deutschland ist und war immer schon von Ein- und Auswanderungsbewegungen geprägt.“

Das Wort „Migration“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet Übersiedlung oder Wanderung.



geboren, aufgewachsen, zur Schule gegangen sind, hier ihre Ausbildung gemacht haben, hier arbeiten und möglicherweise noch nie woanders gelebt haben? Oder wäre sie in diesen Fällen nicht vielmehr kränkend und ausgrenzend? In den gesellschaftlichen Diskussionen setzte sich deshalb zunehmend der Begriff des Migrationshintergrunds durch. Damit sollen die verschiedenen Facetten von Menschen in Deutschland bezeichnet werden, die entweder selber eine Migrationserfahrung haben oder deren Familiengeschichte dadurch geprägt ist.



Auftakt des Projekts
„Deine Feuerwehr – Un-
sere Feuerwehr! Für ein
offenes Miteinander“
des DFV in der Landes-
vertretung Rheinland-
Pfalz. Von links:
DFV-Migrationsexperte
Orhan BEKYIGIT,
Fozyatou N'TOMAN,
Norbert SEITZ (Abtei-
lungsleiter BMI),
DFV-Beiratsvorsitzende
Claudia CRAWFORD,
Aysel ÖZDEMİR,
DFV-Präsident
Hans-Peter KRÖGER,
Ali KHATTAB.

Also geht es um eine Bezeichnung, die die Migrationserfahrungen nicht unsichtbar macht, sie jedoch auch nicht als zentrales Identitätsmerkmal fest schreibt. Der Begriff ist nicht unumstritten, weil sperrig, wird jedoch offiziell folgendermaßen benutzt:

- „Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn
1. die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder
 2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder
 3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte. Somit gehören auch Spätaussiedler und deren Kinder zu den Personen mit Migrationshintergrund. Diese Personen müssen keine eigene Migrationserfahrung haben. Jede dritte Person mit Migrationshintergrund lebt seit Geburt in Deutschland.“
- (Statistisches Bundesamt Deutschland)

Was hat Migration mit der Feuerwehr zu tun?

Die Feuerwehr rekrutiert sich aus engagierten Menschen, die bereit sind, ihre Freizeit und oft

ihre Gesundheit und manchmal ihr Leben für den Dienst an anderen einzusetzen. Dabei greift sie traditionell auf Männer aus Familien zurück, in denen bereits der Vater oder Großvater in der Feuerwehr war. In vielen Regionen ist es auch der Arbeitgeber, ein Kollege oder die Freunde, die jemanden zur Feuerwehr bringen. Auch Frauen kommen häufig über familiäre Strukturen, persönliche Kontakte und nur selten allein aus technischem Interesse zur Feuerwehr. Eine wichtige Schnittstelle sind auch die Jugendfeuerwehren; hier lernen Jugendliche gemeinsam die unterschiedlichen Seiten der Feuerwehr kennen und viele treten in den aktiven Dienst über.

In Deutschland haben circa 20 Prozent aller Menschen einen sogenannten Migrationshintergrund, das heißt ein Fünftel aller Menschen. In der Feuerwehr gibt es jedoch bundesweit maximal ein Prozent an Mitgliedern mit Migrationshintergrund. Das ist nicht nur im Hinblick auf das Mitgliederpotenzial ein Problem, sondern es zeigt, dass die Feuerwehren erheblichen Handlungsbedarf haben. Es ist ihnen bislang nicht gelungen, im Integrationsprozess als aktiv Handelnde auf sich aufmerksam zu machen. Für Menschen mit Migrationshintergrund scheint die Feuerwehr kein attraktives Feld für Engagement zu sein. Dafür gibt es viele verschiedene Gründe. Ein turkcodeutscher (das heißt deutsch und türkisch geprägter) Kamerad sagte dazu: „Also als ich da zukam, da war ich der einzige Kanake. Ja, genau so haben die mich zwei Jahre genannt, bis sie



meinen Namen ausgesprochen haben. Da musst du dich durchbeißen. Immer wieder sprechen und Vorurteile abbauen. Gut, das ist 25 Jahre her. Ich bin mit ganzem Herzen Feuerwehrmann, aber die ganzen harten Erfahrungen würde ich nicht noch mal mitmachen. Heute sind wir selbstbewusster und brauchen uns so viel Rassismus nicht mehr gefallen lassen. Deshalb engagiere ich mich für eine Veränderung im Selbstverständnis der Feuerwehren.“ Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, kulturellen Wurzeln, Lebensvorstellungen, Sprachkenntnissen oder Religionen werden die Feuerwehren nur dann attraktiv finden und sich zumeist auch nur dann engagieren, wenn sie sich willkommen fühlen. Momentan schlägt ihnen noch viel zu oft Ablehnung, Skepsis oder Diskriminierung entgegen.

Interkulturelle Kompetenzen

In diesem Begriff stecken verschiedene andere Begriffe, die zusammen seine Bedeutung schaffen. Diese anderen Begriffe gilt es, zu verbinden. Unter Interkulturalität versteht man das Aufeinandertreffen von zwei oder mehr Kulturen, die sich gegenseitig beeinflussen. Solch eine Definition wirft die Frage auf, was Kultur(en) ausmacht und welcher Kulturbegriff ihr zugrunde gelegt wird.

In aktuellen Diskussionen ist Kultur ein dynamischer Begriff, der verschiedene Dimensionen von Prägungen und Identitäten zu erfassen sucht. Weiter gefasst beinhaltet Kultur neben Nationalität und Religion ebenfalls soziale Herkunft, Subkulturen, regionale Zugehörigkeiten usw. Damit gibt es zum Beispiel interkulturelle Kommunikation zwischen Menschen aus der Oberschicht und der Arbeiterklasse.

Interkulturelle Kompetenz ist das Gefüge von Fähigkeiten und Fertigkeiten, welches es einer Person ermöglicht, in einer kulturellen Überschneidungssituation unabhängig, flexibel, sensibel, angemessen und damit wirkungsvoll zu handeln. Dazu benötigt man sowohl im sozialen Umgang als auch in der Kommunikation Kompetenzen.

Pauline Clapeyron fasst die zentralen Elemente interkultureller Kompetenz folgendermaßen zusammen:

INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

Starke individuelle kulturelle Identität – das Bewusstsein der eigenen kulturellen Prägung als Voraussetzung für die Auseinandersetzung mit Menschen anderer Kulturen

Empathie – sich in andere einfühlen zu können, Anliegen und Interessen anderer aus Andeutungen, Gesten oder Signalen ablesen zu können

Ambiguitätstoleranz – die Fähigkeit, unstrukturierte und widersprüchliche Situationen aushalten zu können

Frustrationstoleranz – mit Irrtümern, Selbstkritik, Missverständnissen und Fehlschlägen adäquat umzugehen

Konfliktfähigkeit – und Konflikttoleranz

Problemlösungsfähigkeit – Probleme aushandeln und lösen zu können

Neugierde – offen sein und Neues lernen zu wollen

Humor – die Fähigkeit, über sich selbst zu lachen, sich selbst aus einer gewissen Entfernung zu betrachten

(vgl. Clapeyron 2004)

Was bedeutet interkulturelle Kompetenz für die Feuerwehr?

In den Feuerwehren kommen Menschen aus sehr unterschiedlichen Lebensbedingungen zusammen. Das passiert sowohl innerhalb der Feuerwehren an sich als auch im Einsatz. Interkulturelle Kompetenzen sind deshalb gefragt, um eine andere Form der Willkommenskultur in den Feuerwehren zu schaffen und um ein Mehr an Vielfalt in jeder Hinsicht leben zu können. Solche Kompetenzen können erlernt und entwickelt werden. Das ist immer dort sichtbar, wo bereits Menschen aus verschiedenen Kulturen zusammenarbeiten und -leben. Gerade in den Großstädten gibt es viele solcher positiver Beispiele. Aber gerade auch in der Situation des Einsatzes gibt es immer wieder Probleme, die unter anderem auf einen Mangel an interkultureller Kompetenz zurückzuführen sind. Hier ist noch viel Bedarf, sowohl im Umgang mit anderen Nationalitäten, mit religiösen und anderen kulturellen Traditionen, aber auch im direkten Umgang untereinander.

Interkulturelle Kompetenz ist das Gefüge von Fähigkeiten und Fertigkeiten, welches es einer Person ermöglicht, in einer kulturellen Überschneidungssituation unabhängig, flexibel, sensibel, angemessen und damit wirkungsvoll zu handeln.

6 METHODENTEIL

6.1 Die Geschichte meines Namens

Gruppengröße: beliebig

Zeit: Pro Person rund zwei Minuten und zehn Minuten Auswertung

Ziele: Vertiefendes Kennenlernen, Auseinandersetzung mit Vielfalt, kulturelle Prägungen aufzeigen.

Material: Keines

Einsatz:

„Die Geschichte meines Namens“ ist eine Übung zum Einstieg in ein Treffen, eine Veranstaltung oder ein Seminar. Sie eröffnet auf humorvolle Weise den Raum, sich besser kennenzulernen, sich mit dem eigenen Namen und der Gesellschaft auseinanderzusetzen.

Mit dieser Übung werden Informationen über den Namen, was er bedeutet, warum wir so heißen oder was wir mit ihm verbinden, offengelegt. So wird es möglich, auch in vertrauter Runde noch mehr über die anderen in der Gruppe zu erfahren.

Mit der Methode lassen sich Entwicklungen von Sprachen, Religionen, Kulturen und Moden aufzeigen. Gleichzeitig wird der Zusammenhang zwischen der Individualität und der Verbundenheit des eigenen Namens mit der Person und der Zeit, Familie und anderen Faktoren aufgezeigt.

Ablauf:

Alle Teilnehmer/innen sitzen im Kreis- bzw. Halbkreis. Die Anleiter/in berichtet über ihren oder seinen Namen und erläutert, dass jede Person ihren/seinen Namen nennen und erklären soll.

Jeder soll die Geschichte ihres/seines Namens kurz erzählen:

- Woher kommt der Name (Land, Sprache, Kultur usw.)?
- Was hat der Name für eine Bedeutung?
- Warum haben die Eltern diesen Namen ausgewählt?
- Wer diese Informationen nicht mit der Gruppe teilen möchte, kann sich auch eine Geschichte zum eigenen Namen ausdenken.
- Wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass jede/r nur erzählen soll, was er oder sie der Gruppe mitteilen möchte. Das wird durch das Angebot, eine Geschichte zu erfinden, abgesichert.

Auswertung:

Während der Runde schreibt sich die Anleiter/in relevante Stichpunkte mit, zum Beispiel aus welchen Sprachen kommen die Namen, ihre Bedeutung, Gründe für die Namensgebung, witzige Einschübe. Diese Beobachtungen werden am Ende der Runde noch mal gebündelt und kurz vorgestellt. Sinn dabei ist, darauf aufmerksam zu machen, dass die Namen um uns herum unterschiedlicher Herkunft sind, dass es Gründe gibt, warum wir bestimmte Namen haben und dass dies von Modenamen über Religion bis zu familiären Traditionen reichen kann.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist es, die Verbindung herzustellen zwischen unseren Namen und unserer Person. Die meisten Menschen reagieren gekränkt, wenn ihr Name falsch ausgesprochen oder geschrieben wird.

Tipp:

Es lohnt sich, darauf hinzuweisen, dass Namen aus ganz unterschiedlichen Kulturen und Sprachen kommen und oft in unterschiedlichen Versionen existieren.

Katherina
Flavio

Mira Lars

Jussuf

Michael Ilia

Tobias



6.2 Erwartungsabfrage (Metaplan-Methode)

Gruppengröße: bis circa 30 Personen

Zeit: 15 bis 30 Minuten

Ziele: Gemeinsam mit den Teilnehmenden Ideen, Wissen, Wünsche und Interessen der Teilnehmer/innen visualisieren. Erfahrungen und Interessen sammeln, diskutieren und sortieren, Struktur in Diskussionen bringen.

Material: Moderationskarten (unterschiedliche Farben oder Formen), dicke Filzstifte, Stellwände und Pinnadeln oder eine Wand und Kreppklebeband

Einsatz:

Diese Methode kann zu jedem beliebigen Thema angewandt werden, zum Beispiel um das Vorwissen der Teilnehmer/innen zu erfragen, um Erwartungen und Wünsche sichtbar zu machen, um einen Prozess zu planen.

Vorbereitung:

Bereiten Sie genügend Karten und Stifte vor. Bereiten Sie eine Fragestellung vor, zu der Sie arbeiten möchten. Wenn Sie mehrere Fragen haben, die Sie bearbeiten wollen, geben Sie eine Farbsortierung vor (schreiben Sie die Fragen auf verschiedenfarbige Kärtchen und pinnen Sie sie an die Stellwand, damit alle sehen, welche Farben für welche Antworten genutzt werden sollen) – so lässt sich der Überblick besser behalten.

Ablauf:

Erläutern Sie die Fragestellung, zu der gearbeitet werden soll. Die Teilnehmenden erhalten rund fünf bis zehn Minuten Zeit zum Nachdenken und Aufschreiben (je nach Gruppe und Fragestellung). Anschließend sammeln Sie die Karten ein, lesen sie vor und heften sie an. Der Inhalt wird in Rücksprache geklärt: „Haben Sie verstanden, worum es geht? Könnte die Person, die es geschrieben hat, uns bitte den Gedankengang erläutern?“ Ist die Aussage der Karte klar, kommt die nächste dran. Je nach Fragestellung kann es reichen, einfach nur die Karten entsprechend der Farben (Fragen) zu sortieren. Bei komplexeren Fragestellungen kann es sinnvoll sein, die Karten thematisch zu sortieren und gemeinsam mit den Teilnehmer/innen Oberbegriffe für die jeweiligen Kartenspalten zu entwickeln. So entsteht am Ende eine klar strukturierte Übersicht über die gesammelten Gedankengänge.

Auswertung:

Die Methode steht für sich und muss nicht ausgewertet werden. Das Ergebnis, mit dem weiter gearbeitet werden kann, ist bereits in den unterschiedlichen Spalten mit Überschriften dokumentiert.

„Ich möchte einfach besser informiert sein.“

„Ich hoffe, ich lerne, wie ich auf neue Leute zugehen kann.“

„Wir sind sehr offen in unserer Wehr, finden jedoch keine neuen Mitglieder.“

Achtung:

Achten Sie darauf, dass für jede Idee, jeden Wunsch, jedes Thema, jede Kritik jeweils eine neue Karte benutzt wird und so groß geschrieben wird, dass die Karte auch aus Entfernung gut zu lesen ist.

6.3 Flüsterrunde

Gruppengröße: Zehn bis 15 Personen

Zeit: Circa zehn Minuten

Ziele: Kurzer Austausch im Paargespräch. Erfahrungsaustausch, Austausch von Ideen und Meinungen. Die Gesprächssituation in der Gesamtgruppe ergänzen und mit neuen Impulsen beleben.

Material: keines

Einsatz:

Die Methode kann an unterschiedlichen Stellen im Seminar eingesetzt werden. Sie dient dazu, eine Diskussion um persönliche Erfahrungen zu bereichern oder einen kurzen Gedankenaustausch zu ermöglichen. Eine weitere Einsatzmöglichkeit ist, in einer stockenden oder unklaren Diskussionssituation die Gründe dafür herauszufinden. Die Teilnehmer/innen erhalten die Möglichkeiten, sich kurz auszutauschen. Oft klappt im Anschluss auch die Gesamtdiskussion.

Ablauf:

Die Teilnehmer/innen sitzen im Kreis. Bitten Sie sie, sich für einen Moment mit einer ihrer Nachbarinnen/einem ihrer Nachbarn auszutauschen. Nach einigen Minuten bitten Sie alle, sich nun der Nachbarin/dem Nachbarn auf ihrer anderen Seite zuzuwenden.

Auswertung:

Bitten Sie die Teilnehmer/innen, die wichtigsten Punkte der Gespräche zu benennen. Je nach Thema bietet es sich an, die Stichpunkte gut sichtbar aufzuschreiben, da sie für die weitere Diskussion hilfreich sein können.





6.4 Dabei sein ist alles!

Gruppengröße: Zwölf Personen und mehr (davon zwei als Beobachter)

Zeit: Circa 45 Minuten

Ziele: Zugehörigkeit und Ausgrenzung thematisieren. Erleben, wie sich Ausgrenzung auf das eigene Verhalten auswirken kann. Was sind gesellschaftliche Mechanismen, die Ein- und Ausschluss in Gruppen strukturieren?

Material: keines

Einsatz:

Wenn Sie sich mit Gruppenprozessen jeder Art beschäftigen möchten oder etwas zum Thema gesellschaftliche Gruppen oder Ausgrenzungsmechanismen machen möchten, bietet diese Methode einen spannenden Auftakt.

Das Verhältnis von „Insidern“ und „Outsidern“ lässt sich so thematisieren und auch auf andere gesellschaftliche Ein- und Ausschlussverhältnisse übertragen. Wenn Sie über Werte der Feuerwehr wie Gemeinschaft und Solidarität oder „Einer für Alle – Alle für Einen“ sprechen wollen, dann ist es sinnvoll, auch darüber zu sprechen, wie Gruppenprozesse funktionieren und wie schnell manche Personen in Gruppen aufgenommen werden und andere ausgeschlossen werden bzw. bleiben. Die Übung hilft, um aufmerksam zu werden und mit den Teilnehmenden Strategien zu überlegen, wie die nächsten „Neuen“ bessere Chancen bekommen, in die Gruppe integriert zu werden.

Vorbereitung:

Gestalten Sie den Raum so, dass sich mehrere kleine Gruppen ungestört zum Diskutieren zusammenfinden können. Halten Sie ein paar Themen bereit, zu denen diskutiert werden könnte.

Ablauf:

Erklären Sie, dass es bei dieser Methode darum geht, zu verstehen, wie Gruppen funktionieren. Dass an diesem Beispiel klar gemacht werden soll, wie schnell es in Gruppen passiert, dass bestimmte Personen „dazu gehören“ und andere „außen vor bleiben“. In der Methode geht es darum, zu verstehen, wie wir uns an solchen Ausschlussmechanismen beteiligen und wie solche Prozesse funktionieren. Letztlich geht es auch darum, dafür zu sensibilisieren, wie in den Feuerwehren Personen integriert werden können.

Fragen Sie nach zwei Freiwilligen, die Sie bitten, den Raum zu verlassen. Suchen Sie zwei weitere Teilnehmer/innen als Spielbegleiter/innen, die sich bereit erklären, das Spiel zu beobachten und zu notieren, was ihnen auffällt.

Alle anderen teilen sich in Gruppen von drei bis fünf Personen auf, die sich so im Raum aufstellen, dass sie auch als getrennte Gruppen erkennbar sind.

Bitten Sie die Gruppen, sich ein interessantes und kontroverses Thema für eine gemeinsame Diskussion zu suchen. Die Aufgabe der Gruppen ist es, die Personen, die in den Raum zurückkommen werden, nicht oder nicht einfach in die Gruppen aufzunehmen. Dazu können sie sich darauf verständigen, bei vorher festgelegten Worten immer gleichzeitig eine bestimmte Geste oder Mimik zu machen. Sie können ihre Sitzhaltung verändern oder das Thema wechseln. Alle Personen in der Kleingruppe sollten den Schlüsselwörtern zustimmen.

Bitten Sie nun die zwei Freiwilligen wieder in den Raum. Ihre Aufgabe ist es nun, zu versuchen, sich in eine der Gruppendiskussionen einzuklinken.

Gespielt wird etwa zehn Minuten, die Freiwilligen können gemeinsam oder einzeln in den Raum geholt werden.

Achtung:

Achten Sie darauf, dass die Freiwilligen nicht solche Gruppenmitglieder sind, die möglicherweise einen schweren Stand haben und das Gefühl haben könnten, nicht dazuzugehören.

Auswertung:

Befragen Sie erst die Freiwilligen, die sich in die Gruppen integrieren sollten:

- Haben Sie einen Einstieg in die Diskussion gefunden?
- Was ist Ihnen am Verhalten der Gruppe aufgefallen?
- Welche Strategien haben Sie verfolgt, wie wurde darauf reagiert?
- Wie hat die Gruppe Sie behandelt?
- Wie sind Sie mit der Rolle als Außenstehende/r umgegangen?

Dann befragen Sie die Gruppen:

- War es schwierig, die Regeln einzuhalten?
- Haben Sie versucht, aktiv Hilfestellung zu geben oder bewusst keine zu bieten?
- Ist es Ihnen leicht oder schwer gefallen, andere abzuweisen?
- Wie ist es, Teil einer Gruppe zu sein, die sich abschottet?

Dann berichten die Spielbegleiter/innen über ihre Beobachtungen. Folgende Fragen können Sie stellen:

- Was haben Sie beobachtet?
- Wie stark hat die Gruppe versucht, die Neuen zu integrieren?
- Hatte die Gruppe Spaß daran, ihre eigenen Regeln zu befolgen?
- Wie haben Sie die Rolle der Freiwilligen wahrgenommen? Hatten sie eine Chance?
- Versuchen Sie im Anschluss daran, mit den Teilnehmer/innen die Situationen aus der Methode auf ihre eigenen Erfahrungen zu übertragen.
- Lassen sich diese Erfahrungen auf das wirkliche Leben übertragen (Codes, Markenklamotten, bestimmte Sprache, Begrüßungsrituale)?
- Kennen Sie solche Situationen im Alltag? In welchem Bereich?



Gleichstellung
- ♀ + ♂

Religion

Vielfalt

Sprache

Akzeptanz

6.5 Arbeitsgruppen zum Thema Vielfalt oder Integration in der Feuerwehr

Gruppengröße: Zehn bis 15 Personen

Zeit: 30 Minuten und 15 Minuten Präsentation

Ziele: Erfahrungsaustausch der Teilnehmer/innen fördern, positive Erfahrungen mit Vielfalt im Feuerwehralltag herausstellen, erfolgreiche Handlungsansätze und -strategien sichtbar machen

Material: Flipchartpapier und dicke Stifte

Einsatz:

Die Methode eignet sich, um in kleineren Gruppen einen Erfahrungsaustausch zu initiieren. Dabei geht es sowohl um den Diskussionsprozess als auch darum, konkrete Fallbeispiele für gelungene Integration herauszuarbeiten. Bei der Einteilung der Gruppen achten Sie darauf, dass die Zusammensetzung möglichst heterogen ist. Fordern Sie die Teilnehmer/innen auf, mit Menschen in eine Arbeitsgruppe zu gehen, die sie nicht oder nicht gut kennen. Die Methode verbindet den inhaltlichen Austausch über das Thema Vielfalt und Integration mit den gelebten Erfahrungen im Feuerwehralltag der Teilnehmer/innen.

Ablauf:

Stellen Sie die Aufgabe vor und hängen Sie diese gut sichtbar auf. Erläutern Sie die einzelnen Fragestellungen.

Aufgabe 1: Tauschen Sie sich in der Kleingruppe über ihre positiven Erfahrungen zu den Themen Vielfalt und/oder Integration in der Feuerwehr aus!

Die Moderation erläutert, dass es hierbei um unterschiedliche Beispiele gehen kann. Möglich sind zum Beispiel die Situation von Frauen in der Feuerwehr, der Umgang mit Menschen mit Behinderungen oder Erfahrungen mit Menschen mit Migrationshintergrund.

Aufgabe 2: Wählen Sie ein positives (das heißt ein gelungenes) Beispiel für Integration/Vielfalt aus. Beschreiben Sie den Prozess und welche Faktoren das positive Ergebnis befördert haben.

Aufgabe 3: Diskutieren Sie, welche Handlungsansätze und -strategien sich auf andere Prozesse übertragen lassen könnten.

Jede Arbeitsgruppe erhält einen Flipchartbogen und Stifte. Die AGs sollen sich im Raum verteilen, so dass jede Gruppe ungestört arbeiten kann. Hinweis für die Moderation: Vergewissern Sie sich, dass alle Arbeitsgruppen die Aufgabenstellung verstanden haben. Wenn nötig, unterstützen Sie bei der Auswahl eines positiven Beispiels.

Auswertung:

Nach der Arbeitsphase stellen alle Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse in der Gesamtgruppe vor. Die Moderation erkundigt sich, wie der Diskussionsprozess verlaufen ist und ob es schwierig war, positive Beispiele zu finden. Die Moderation hält auf Karteikarten zentrale Stichworte zur dritten Frage fest. Diese werden am Ende angepinnt.

Tipp: Ermutigen Sie stille Teilnehmer/innen, sich zu beteiligen und schreiten Sie ein, wenn Vielredner/innen eine Gruppe dominieren.

Zuwanderung

Migration
"von einem Ort zum nächsten ziehen"

6.6 Arbeit mit Kurzdefinitionen

Gruppengröße: Zehn bis 15 Personen

Zeit: Circa 20 Minuten

Ziele: Die Auseinandersetzung mit Begriffsdefinitionen vertiefen, verschiedene Interpretationen kennenlernen, eigene Begriffsverständnisse mit offiziellen Definitionen abgleichen.

Material: Kopien der Begriffsdefinitionen

Einsatz:

Die Methode kann im Anschluss an ein Brainstorming benutzt werden. Dann dient sie dazu, Perspektiven auf die Begriffe Vielfalt, Integration, Migration zu erweitern. Es ist aber auch möglich, die Kurzdefinitionen als Ausgangspunkt für Kleingruppengespräche zu wählen.

Ablauf:

Am Ende des Brainstormings: Wählen Sie pro Arbeitsgruppe (AG) einen Begriff aus und geben Sie diesen der Gruppe zur Diskussion. Die AG erhält die Aufgabe, ihr Begriffsverständnis mit der Kurzdefinition zu vergleichen und Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten.

Als eigenständige Methode: Bilden Sie Kleingruppen zu den drei Themen. Jede Gruppe bekommt die Kurzdefinitionen zum Thema. Aufgabe ist es, die Definitionen zu diskutieren und möglichst viele unterschiedliche Perspektiven, Meinungen und Kritik daran zu formulieren.

Auswertung:

Die AGs stellen die Ergebnisse ihrer Diskussion vor und erläutern die unterschiedlichen Varianten, wie der Begriff verstanden werden kann.

Kurzdefinitionen:

Integration

„Integration bedeutet, sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, wie man in der Gesellschaft zusammenlebt. Zuwanderung kann nur als wechselseitiger Prozess gelingen. Sie setzt die Aufnahmebereitschaft der Mehrheitsgesellschaft voraus – wie auch die Bereitschaft der Zugewanderten, die Regeln des Aufnahmelandes zu kennen und zu respektieren und sich um die eigene Integration zu bemühen.“

Quelle: Bundesministerium des Inneren der BRD

„Als politische Aufgabe zielt Integration darauf ab, Zuwanderern eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen Leben unter Respektierung kultureller Vielfalt zu ermöglichen.“

Quelle: Unabhängige Kommission Zuwanderung 2001

Migration

„Von Migration spricht man, wenn eine Person ihren Lebensmittelpunkt räumlich verlegt. Von internationaler Migration spricht man dann, wenn dies über Staatsgrenzen hinweg geschieht.“

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

„Auf lange Dauer angelegte Migration ... erfolgt, wenn eine Person länger als zwölf Monate ihrem eigentlichen Wohnort (Staat) fernbleibt und sich an einem neuen Ort aufhält, welcher zum eigentlichen Wohnort wird. Vom Blickpunkt des vorherigen (eigentlichen) Wohnortes ist die Person als Langzeit-Emigrant und vom Blickpunkt des neu- en Wohnortes als Langzeit-Immigrant anzusehen.“

Quelle: Vereinte Nationen (UN)

Herkunft

„Auf kurze Dauer angelegte Migration ... erfolgt, wenn eine Person länger als drei Monate aber kürzer als zwölf Monate ihrem eigentlichen Wohnort (Staat) fernbleibt, ausgenommen die Motive des Wohnortwechsels sind Urlaub, Erholung, Freundschafts- und Verwandtschaftsbesuche, Geschäftsreisen und religiöse Pilgerschaften. Vor dem Hintergrund internationaler Migrationsstatistiken ist der Zielort für die Dauer des Aufenthaltes als neuer, aber terminierter Wohnort anzusehen.“

Quelle: Vereinte Nationen (UN)

Kulturelle Vielfalt

„Artikel 1 – Kulturelle Vielfalt: das gemeinsame Erbe der Menschheit

Im Laufe von Zeit und Raum nimmt die Kultur verschiedene Formen an. Diese Vielfalt spiegelt sich wider in der Einzigartigkeit und Vielfalt der Identitäten, die die Gruppen und Gesellschaften kennzeichnen, aus denen die Menschheit besteht. Als Quelle des Austauschs, der Erneuerung und der Kreativität ist kulturelle Vielfalt für die Menschheit ebenso wichtig wie die biologische Vielfalt für die Natur. Aus dieser Sicht stellt sie das gemeinsame Erbe der Menschheit dar und sollte zum Nutzen gegenwärtiger und künftiger Generationen anerkannt und bekräftigt werden.“

Quelle: UNESCO-Generalkonferenz Allgemeine Erklärung zur Kulturellen Vielfalt

„Artikel 4 – Menschenrechte als Garantien für kulturelle Vielfalt

Die Verteidigung kultureller Vielfalt ist ein ethischer Imperativ, der untrennbar mit der Achtung der Menschenwürde verknüpft ist. Sie erfordert die Verpflichtung auf Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten, insbesondere der Rechte von Personen, die Minderheiten oder indigenen Volksgruppen angehören. Niemand darf unter Berufung auf die kulturelle Vielfalt die Menschenrechte und Grundfreiheiten verletzen, wie sie in allgemein anerkannten internationalen Vereinbarungen festgeschrieben sind, noch ihren Umfang einschränken.“

Quelle: UNESCO-Generalkonferenz Erklärung zur Kulturellen Vielfalt

Migrationshintergrund

„In der öffentlichen Debatte über Migration werden die Begriffe Ausländer, Migrant, Zuwanderer, Person mit Migrationshintergrund, ethnischer Hintergrund o. Ä. benutzt. Forschung zu Migrantinnen und Migranten verwendet zunehmend das Konstrukt Migrationshintergrund, das nicht nur selbst Zugewanderte, sondern auch Personen mit familiär vermittelter Migrationserfahrung einschließt. Dieses ergänzt bzw. löst die statistische Erfassung von Personen als Ausländer ab. Dabei wird allein das Kriterium „nichtdeutsche Staatsangehörigkeit“ herangezogen, z. T. mit der Differenzierung in verschiedene Nationalitäten.“

Quelle: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

„Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn 1. die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder 2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder 3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte. Somit gehören auch Spätaussiedler und deren Kinder zu den Personen mit Migrationshintergrund. Diese Personen müssen keine eigene Migrationserfahrung haben. Jede dritte Person mit Migrationshintergrund lebt seit Geburt in Deutschland.“

Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland

„Die Integration von Zuwanderern ist eine zentrale Aufgabe von Staat und Gesellschaft. Ihr Erfolg hängt damit von uns allen ab. Bund, Länder, Kommunen, Stiftungen und Verbände bieten unterschiedlichste Maßnahmen und Projekte zur Integration der Zuwanderer. Diese Vielfalt hat sich bewährt und ist wichtig. Ziel ist, den Zuwanderern die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Leben in Deutschland zu ermöglichen.“

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

6.7 Drei Mitreisende bitte!

- Teilnehmende:** Fünf bis 40 Personen
Zeit: Rund 60 Minuten
Ziele: Stereotype und Vorurteile der Teilnehmer/innen über andere Menschen und Minderheiten in Frage stellen. Reflexion der Sichtweisen, die verschiedene Teilnehmer/-innen über Minderheiten haben. Das Bewusstsein für die Grenzen von Toleranz schärfen. Verschiedene Werte und Stereotype der Teilnehmer/innen miteinander konfrontieren.
Material: Kopien des Aktionsblattes für alle Teilnehmer/innen und einen Stift, großes Papier und dicke Stifte

Einsatz:

Die Teilnehmenden kommen hier schnell ins Diskutieren und vergessen häufig, dass es um Inhalte geht. Jeder wird hier seine eigenen Vorurteile einbringen, ohne es zu merken. Die Übung eignet sich sehr gut, um aufzudecken, was für Bilder in unseren Köpfen existieren und wer die verschiedenen Gruppen sind, denen fest verankerte Vorurteile (positive oder negative) entgegengebracht werden. Die Methode eignet sich nicht für Gruppen, in denen es ernsthafte Probleme im Umgang mit Minderheiten gibt.

Vorbereitung:

Bereiten Sie genügend Kopien des Aktionsblattes vor, so dass alle Teilnehmenden eines bekommen. Je nachdem, wie viele Kleingruppen entstehen, ist es sinnvoll, in zwei Räumen zu arbeiten, so dass die Gruppen ungestört diskutieren können.

Ablauf:

Geben Sie allen Teilnehmer/innen eine Kopie des Aktionspapiers. Beschreiben Sie folgendes Szenario sehr eingängig:

„Eine einwöchige Reise in einem Schlafwagenabteil der Bahn“. Erklären Sie Ihnen, dass sie die einmalige Chance haben, sieben Tage im Zug von Lissabon nach Moskau zu reisen. Das haben sie bei einem Preisausschreiben gewonnen! Viele andere werden sie um diese Reise beneiden. In jedem Abteil sind vier Plätze frei.

Die Teilnehmenden sollen jetzt die Beschreibungen der anderen potentiellen Mitreisenden in Ruhe lesen. Nach dem Lesen soll jede Person für sich drei Personen ankreuzen, die er oder sie als Mitreisende auswählen will und drei Personen, die kategorisch ausgeschlossen werden.

Wenn alle diese Aufgabe erfüllt haben, dann sollen sie sich in Gruppen von drei bis fünf Personen zusammenfinden.

In diesen Gruppen sollen alle ihre individuelle Auswahl vorstellen und begründen. Die Auswahl soll in der Gruppe verglichen werden und Gemeinsamkeiten sollen auf einem großen Papier festgehalten werden. Jetzt soll jede Gruppe sich auf eine gemeinsame Liste einigen – das geht jedoch nur im Konsens (Mehrheitsentscheidungen sind nicht erlaubt). Dabei sollen jeweils drei Personen vorgestellt werden, mit denen die Gruppe reisen bzw. auf keinen Fall reisen will. Diese Liste soll mit Begründungen auf dem Papier festgehalten werden.

Sollte es keine Einigung geben können, dann bitte auch die strittigen Punkte festhalten. Im Plenum sollen alle Gruppen ihre Ergebnisse inklusive der Begründungen für ihre Entscheidungen vorstellen. Dabei sollen sie auch über die „Fälle“ berichten, bei denen sie am meisten Differenzen hatten.

Es bietet sich an, zu fragen, wie die Stimmung in der Gruppe war und ob es einfach oder schwierig war, einen Konsens zu finden.



Auswertung:

Die Auswertung stützt sich auf die Berichte aus den Arbeitsgruppen. Die verschiedenen Arbeitsergebnisse zu vergleichen, kann ein guter Einstieg in die Diskussion sein. Es wird nötig sein, zusätzlich eine Reihe von Fragen zu stellen:

- Wie realistisch sind die Situationen präsentiert worden?
- Hat irgendwer aus der Gruppe schon mal eine ähnliche oder vergleichbare Erfahrung im wahren Leben gemacht?
- Was waren die wichtigsten Gründe, die Sie bei den individuellen Entscheidungen hatten?
- Wenn es einer Gruppe nicht gelungen ist, zu einem gemeinsamen Ergebnis zu gelangen, was waren die Gründe?
- Was war am schwierigsten?
- Welche Faktoren haben Sie daran gehindert, zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen?
- Welche Stereotype ruft die Liste ins Gedächtnis?
- Sind die Stereotype in der Beschreibung „gegeben“ oder befinden sie sich in unserem Denken und unserer Vorstellungskraft?
- Woher haben wir diese Bilder?
- Wie würde es sich anfühlen, wenn in einer Situation niemand das Zugabteil mit Ihnen teilen will?

Achtung: Achten Sie darauf, dass die Liste der Passagiere sehr lang ist, so dass es für die Teilnehmer/innen schwierig ist, eine gemeinsame Liste zu erstellen. Sie können die Liste je nach der Gruppenzusammensetzung verändern, achten Sie jedoch darauf, dass Stereotype und Vorurteile über unterschiedliche Minderheiten vertreten sind.

Es ist sehr wichtig, dass zumindest einige der Passagier-Beschreibungen Minderheiten betreffen, die nicht durch Äußerlichkeiten zu erkennen sind, wie: Homosexuelle, Menschen mit geistigen Einschränkungen, Personen, die HIV-positiv sind.

In vielen Fällen wird es die Gruppe nicht schaffen, eine gemeinsame Lösung zu präsentieren. Legen Sie darauf nicht zu viel Wert in der Auswertung, es ist sinnvoller und hilfreicher, darüber zu sprechen, warum es schwierig sein kann, bei dieser Aufgabe zu einer gemeinsamen Liste zu kommen.

Es ist sehr wichtig, dass unterschiedliche individuelle Meinungen genannt werden können, ohne dass die Person dafür angegriffen wird.

Es ist wichtiger, bei fragwürdigen – also rassistischen usw. – Entscheidungen über die Gründe, die zu dieser Entscheidung führten, zu sprechen als die Entscheidung selbst in Frage zu stellen. Dabei geht es also darum, Stereotype und Vorurteile, die in den Beschreibungen stecken, offenzulegen und in der Gruppe zu diskutieren, wo sie herkommen bzw. welchen Einfluss sie auf unser Denken und Handeln nehmen können.



Arbeitsaufträge zum Aktionsblatt

Wählen Sie zunächst alleine die drei Personen aus, mit denen Sie reisen möchten.

Bilden Sie mit vier anderen eine Gruppe. Einigen Sie sich, wenn möglich (!), auf drei gemeinsame Fahrgäste und drei Personen, die sie ausschließen.

Tauschen Sie sich aus und besprechen Sie ihre Entscheidungen. Halten Sie Ihren Entscheidungsprozess und das Ergebnis auf einem Flipchartpapier fest.

Am Ende werden die Ergebnisse in der Gesamtgruppe zusammengetragen, sprechen Sie sich ab, wer die Ergebnisse präsentiert.

AKTIONSBLATT „Drei Mitreisende bitte!“

Sie besteigen den Express für eine einwöchige Reise von Lissabon nach Moskau. Sie werden in einem Schlafwagen reisen, den Sie sich mit drei anderen Personen teilen werden.

Mit welchen der folgenden Personen möchten Sie das Abteil teilen?

- a) Ein italienischer DJ, der scheinbar viel Geld dabei hat.
- b) Eine Frau aus London, die einen Sticker gegen Gewalt an der Jacke trägt.
- c) Ein serbischer Soldat aus Bosnien.
- d) Eine afrikanische Frau, die Lederprodukte verkauft.
- e) Ein junger HIV-positiver Künstler.
- f) Eine österreichische, blinde Akkordeonspielerin.
- g) Ein ungarischer Roma auf dem Weg zu seiner Familie.
- h) Ein deutscher Hip Hopper mit alternativem Lebensstil.
- i) Eine ukrainische Studentin, die nicht nach Hause will.
- j) Ein schwuler Mann aus der Schweiz, auf dem Weg zu einer Tagung.
- k) Ein baskischer Nationalist, der regelmäßig nach Russland reist.
- l) Ein Mitglied der Hells Angels, dessen Motorrad einen Totalschaden hat.
- m) Ein polnischer Sexarbeiter aus Berlin.
- n) Ein französischer Bauer, der nur französisch spricht und einen sehr starken riechenden Käse im Gepäck hat.
- o) Eine kurdische Professorin, die in Berlin lebt und Urlaub an der Algarve gemacht hat.
- p) Ein schwedischer Skinhead, der offensichtlich stark alkoholisiert ist.
- q) Ein Sinti, der gerade aus dem Gefängnis entlassen wurde.
- r) Eine rumänische Frau ohne Visum für Russland, die einen Säugling mit dabei hat.

6.8 Assoziationen zu Fotos

Gruppengröße: ab fünf Personen

Zeit: Circa 20 bis 45 Minuten (je nach Gruppengröße)

Ziele: Gedanken anregen, Denkstrukturen aufdecken.

Material: ausreichend Fotos (zum Beispiel aus Zeitschriften, Postkarten), die jeweils eine oder mehrere Personen zeigen

Einsatz:

Diese Methode eignet sich sehr gut als thematischer Einstieg, wenn zum Beispiel über Geschlechterrollen, Vielfalt, Vorurteile oder Diskriminierung gesprochen werden soll. Erst einmal geht es darum, sich etwas besser kennenzulernen. Weiterhin sollen die Teilnehmer/innen über unterschiedliche Wahrnehmungen, Bewertungen und Kategorisierungen ins Gespräch kommen.

Vorbereitung:

Legen Sie in der Mitte des Raums genügend Postkarten/Fotos/Kopien aus.

Ablauf:

Lassen Sie die Teilnehmer/innen die Bilder ganz in Ruhe ansehen. Fordern Sie sie nach ein paar Minuten auf, sich zwei Bilder auszuwählen, die sie in irgendeiner Form ansprechen (positiv, negativ, ästhetisch ...). Anschließend setzen sich alle in einen Stuhlkreis, beschreiben der Reihe nach das ausgewählte Foto und erklären, warum sie es ausgewählt haben.

In einer zweiten Runde soll über die abgebildete Person eine kurze (fiktive) Lebensgeschichte erzählt werden (Name, Alter, Beruf, Hobby, Leidenschaften...).

In einer dritten Runde kann bspw. nach einer Verbindung zum Thema des Seminars/Treffens gefragt werden.

Auswertung:

Es geht darum, zu reflektieren, wie Menschen einander wahrnehmen und wie wir Personen aufgrund eines einzigen Fotos einordnen und bewerten. Es geht dabei aber auch darum, aufzuzeigen, wie vielfältig unsere Wahrnehmung ist und wie wir (bewusst und unbewusst!) Menschen in bestimmte Schubladen stecken. Dabei können Sie über Wahrnehmungen, Vorurteile oder auch Gruppenprozesse sprechen. Wichtig ist, dass die Teilnehmer/innen die Kategorien und Wertungen selbst einbringen.



6.9 Kugellager oder Speed-Dating

Gruppengröße: ab zehn Personen

Zeit: circa 20 Minuten (drei bis fünf Minuten pro Diskussionsrunde)

Ziele: Kontaktaufbau, Informationsaustausch, kurz inhaltliche Diskussionen anstoßen, Argumente austauschen. In kurzer Zeit mit vielen Menschen ins Gespräch kommen.

Material: keines

Einsatz:

Thematischer Einstieg und kurzer inhaltlicher Austausch. Diskussionen vorantreiben. Unterschiedliche Meinungen zu Gehör bringen. Wenn die Diskussion stockt oder immer nur dieselben zu Wort kommen, können Sie mit dieser Methode einen intensiveren Austausch und die Beteiligung aller herbeiführen.

Wenn Sie denken, aus der Gruppe könnten neue Impulse kommen oder eine Verständigung würde weiterhelfen, dann können Sie mit dieser Methode Raum zum Denken und Diskutieren schaffen.

Wenn Sie als Trainer/in das Gefühl haben, die Atmosphäre ist komisch und Sie aber nicht wissen, warum, kann Ihnen diese Methode helfen. Entweder wird in der Runde durch die Teilnehmenden selber thematisiert, was zur merkwürdigen Atmosphäre führt, oder die Stimmung gerät durch die ungewöhnliche Unterbrechung von selbst wieder ins Lot (in diesem Fall wäre die Aufgabenstellung: „Tauschen Sie sich über das, was wir gerade bearbeitet haben, aus“).

Vorbereitung:

Stühle und Tische zur Seite räumen oder in einen anderen Raum wechseln, so dass genug Platz ist, um zwei Kreise zu formen. Überlegen Sie sich eine konkrete Frage, zu der Sie die Teilnehmenden diskutieren lassen möchten.

Beispiel: Haben Sie positive Erfahrungen mit dem Thema Integration in Ihrer Wehr? Welche?

Was ist dabei gut gelaufen?

Was waren auftretende Schwierigkeiten?

Ablauf:

Erklären Sie die Fragestellung. Lassen Sie die Teilnehmer/innen sich in zwei Kreise aufstellen oder setzen (ein innerer und ein äußerer Kreis – wie ein Kugellager). Die Teilnehmenden stehen/sitzen sich paarweise gegenüber und sind einander zugewandt.

Sie tauschen sich mit ihrem Gegenüber drei bis fünf Minuten lang zu der gestellten Fragestellung aus. Beide Gesprächspartner/innen kommen zu Wort, es gibt einen realen Austausch.

Dann dreht sich das Kugellager, sodass neue Zweiergruppen entstehen, die zur selben Frage diskutieren. Je nach Situation können Sie entscheiden, wie oft der Kreis sich drehen soll.

In einer weiteren thematischen Runde kann eine Anschlussfrage diskutiert werden. Es sollte in mindestens zwei Konstellationen dieselbe Frage besprochen werden, mehrere Tausche sind noch besser.

Auswertung:

Lassen Sie die Teilnehmenden im Anschluss in einer Flüsterrunde in einen Austausch darüber kommen, was für sie die Kernpunkte in den Mini-Diskussionen waren.

Fragen Sie nach, ob es neue Ideen und Aha-Erlebnisse in den kurzen Gesprächen gab.

Fragen Sie nach, wie der kurze inhaltliche Austausch bewertet wird.

Fragen Sie nach, ob es noch Themen gibt, die weiter diskutiert werden müssen/sollten.



6.10 Brainstorming

Teilnehmende: Drei bis 35 Personen

Zeit: 20 bis 40 Minuten: Gruppenarbeit circa 15 bis 20 Minuten, Präsentation circa fünf Minuten pro Arbeitsgruppe, Auswertung circa zehn Minuten.

Ziele: Ideen und Wissen mehrerer Personen zusammentragen. Begriffe klären und definieren.

Material: für die Gruppenarbeit großes Papier (DIN A2), breite Stifte, Klebeband/-stifte bzw. Pinnwand mit Pinnadeln

Einsatz:

Als Einstieg ins Thema. Gemeinsam mit anderen die zentralen Begriffe der Diskussion klären und sich über Gedanken, Vorstellungen und Ideen zu den Begriffen Integration, Migration, Vielfalt usw. austauschen. Diskussionen anstoßen. Mit der Methode können Verständigungsprozesse angeregt werden.

Die Teilnehmer/innen setzen sich mit ihren jeweiligen Gedanken, Ideen und ihrem Wissen auseinander.

Ablauf:

Stellen Sie die Methode kurz vor. Erklären Sie die Vorgehensweise des Brainstormings, die Regeln und Vorteile dieser Methode (diese werden unten beschrieben).

Schreiben Sie die Begriffe Integration, Migration, Vielfalt und ggf. andere in die Mitte eines großen Blattes und geben Sie jeder AG solche Blätter und Stifte. Weisen Sie freundlich, aber bestimmt darauf hin, dass alle Teilnehmer/innen möglichst gleichberechtigt zu Wort kommen und die folgenden Regeln einhalten sollen:

Alle Gedanken, Ideen, Einfälle sind erlaubt und sollen notiert werden. Kritik oder Wertungen folgen im zweiten Schritt. Die Ideen können aufgegriffen und weiterentwickelt werden.

Alle Teilnehmer/innen sollen in etwa gleich viele Redeanteile haben. Alle tragen gemeinsam die Verantwortung dafür, stille Teilnehmende zu ermutigen und Vielredner/innen zu stoppen.

Teilen sie die Gruppe in AGs mit drei bis acht Personen pro Gruppe. Nun beginnen Sie das Brainstorming:

Die Teilnehmer/innen schreiben ihre Gedanken und Ideen zu den jeweiligen Begriffen auf (oder eine Person in der Gruppe übernimmt dies). Sie werden auf einen großen Papierbogen geschrieben.

Je nach Zeitrahmen können sie die AGs auffordern, ihre Ergebnisse am Ende der Arbeitsgruppenphase in kurze Arbeitsdefinitionen zu bündeln. Es geht nicht um wissenschaftliche Definitionen, sondern um die Kernpunkte ihrer Diskussion.

Als Abschluss stellen die AGs ihren Diskussionsprozess und ihre Ergebnisse vor.

Alternative:

Schreiben Sie die Begriffe auf große Blätter und hängen Sie sie gut sichtbar im Raum auf. Jetzt bitten Sie die Gruppe, die Stichworte zu den jeweiligen Begriffen laut zu sagen. Schreiben Sie diese Begriffe gut lesbar auf. Sammeln Sie alle Ideen. Nur wenn es Verwirrung bei den Begriffen gibt, also falsche Zuordnungen oder rassistische Erklärungen o.ä. genannt werden, dann ordnen Sie diese dem richtigen Begriff zu und formulieren sie rassistische Erklärungen so um, dass sie ohne Diskriminierungen auskommen.

Auswertung:

Fassen Sie am Ende der Methode noch mal die Begriffsdefinitionen zusammen. Dabei benutzen Sie zunächst, was die Gruppen selbst erarbeitet haben und ergänzen dies um wichtige Informationen. Ziel ist es, dass alle die Begriffe nun besser verstehen und auch auseinanderhalten können. Je nach Zeit können sie auch Kopien der Begriffsdefinitionen aus dem Kapitel 4 vorbereiten und verteilen, damit sich das Wissen setzen kann.

6.11 Arbeit in Arbeitsgruppen zum Thema Handlungsoptionen

Gruppengröße: Zehn bis 15 Personen

Zeit: 45 Minuten Arbeitsphase, 15 Minuten Präsentation

Ziele: Erkenntnisse und Ideen in konkrete Projekte übertragen, Handlungsmöglichkeiten aufzeigen

Material: Flipchartpapier, dicke Stifte

Einsatz:

Die Methode dient am Ende des Seminars dazu, die gewonnenen Erkenntnisse zu bündeln und in praktische Handlungsmöglichkeiten zu übersetzen.

Ablauf:

Die Moderation erläutert die Aufgabenstellung.

Werden Sie in den nächsten 45 Minuten in kleinen Gruppen so konkret wie möglich. Das heißt, es geht jetzt darum, ein Projekt, eine Idee oder eine Strategie zu entwickeln, wie Vielfalt/Integration in Ihrer Wehr praktisch umgesetzt werden kann.

Entwickeln und diskutieren Sie mögliche Formate, zum Beispiel eine Veranstaltung, das nächste Fest, eine Werbestrategie, einen Übungsabend zum Thema.

Erstellen Sie eine Projektskizze. Diese soll beinhalten: Thema und Titel des Projekts, Planungszeitraum, Zielstellung, Zielgruppen, Kooperationspartner/innen, nächste Planungsschritte.

Die Teilnehmer/innen verteilen sich in Kleingruppen im Raum. Jede Gruppe erhält Flipchartpapier und Stifte.

Auswertung:

Am Ende der Arbeitsphase stellen die Gruppen ihren Diskussionsprozess und ihre Projektskizze vor. Die Moderation fragt, wenn nötig, detailliert nach. Die Projekte sollen so konkret wie möglich sein. Nach der Vorstellung aller Projekte diskutieren Sie mit der Gesamtgruppe, welche der Projekte eine realistische Chance auf Umsetzung haben.

Tip: Haben Sie ein Beispiel für ein Projekt in petto.





7 VERTIEFUNG: INTERKULTURELLER DIALOG UND KONFLIKTMANAGEMENT

Warum interkultureller Dialog als eigenes Kapitel?

In den vorangegangenen Kapiteln wurde eine Auseinandersetzung mit den Themen Vielfalt/Diversity, Integration und Migration in der Feuerwehr behandelt. Dabei stehen die Grundlagen darüber, wie eine Auseinandersetzung in den Feuerwehren vor Ort mit diesem Themenfeld aussehen kann, im Zentrum. In den begleitenden Schulungen wurde wiederholt der Wunsch geäußert, das Thema „Wie kommunizieren?“ und „Was sind mögliche Konfliktfelder bei einer Öffnung der Feuerwehren?“ vertiefend anzubieten. In diesem Kapitel geht es deshalb genau um diese Fragen.

Eine Auseinandersetzung mit interkultureller Kommunikation setzt ein Grundwissen zu den Bereichen Vielfalt/Diversity voraus und auch ein Bewusstsein für die Komplexität von Diskussionen über Migration und Integration. Deshalb ist es für die praktische Arbeit vor Ort hilfreich, auch die anderen Kapitel zu lesen und auf die Begriffserklärungen, Methoden und Diskussionen zurückzugreifen.

Es ist jedoch auch möglich, ein eigenes Modul zum Thema interkultureller Dialog analog zu diesem Kapitel anzubieten. Auch hierbei sollte jedoch auf Methoden aus dem Kapitel 6 zurückgegriffen werden. Im Teil zum Modulaufbau gibt es dazu weitere Informationen.

7.1. Warum interkultureller Dialog?

In einem Dialog sprechen zwei oder mehr Menschen miteinander, um sich zu verständigen, voneinander zu hören, zu lernen, etwas miteinander zu erleben. In diesem Dialog begegnen sich Menschen auf Augenhöhe. Hierbei geht es nicht um eine Diskussion, also um den Abgleich von Argumenten, oder einen Schlagabtausch, sondern um das Gespräch selbst, also ums Verstehen und Austauschen. Martin Buber (Religionssoziologe, der viel zum interreligiösen Dialog gearbeitet hat) spricht in diesem Sinne von einer wahrhaftigen Begegnung von Menschen, die die Personen in ihrer Ganzheit weiterbringen und einen Beitrag zum Verständnis des eigenen Selbst und des Anderen ermöglicht.

Interkultureller Dialog gelingt demzufolge dann, wenn Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen in Bezug auf Nationalität, Geschlecht, Sprache, sozialer und/oder ethnischer Herkunft,

sexueller Orientierung, Bildungsstand usw. einander als Gleiche begegnen; und wenn Wertschätzung gegenüber dieser Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Personen und ihrer Haltungen, Traditionen und Verhaltensweisen Bestandteil des Dialogs ist.

Welche Voraussetzungen braucht solch ein Dialog?

- *Interesse an anderen Personen, Meinungen, Haltungen*
- *sich selbst als kulturell geprägt wahrzunehmen*
- *auf andere zugehen zu wollen*
- *voneinander und miteinander zu lernen*
- *neugierig und offen zu sein*
- *sich anderen mitteilen und vermitteln zu wollen*
- *zuhören und verstehen zu wollen*
- *offen zu sein für etwas, das anders oder unbekannt ist*
- *Veränderungen bei sich selbst zuzulassen*
- *Bekanntes und Vertrautes zu hinterfragen*

Was haben die Feuerwehren vom interkulturellen Dialog?

Interkultureller Dialog ist beileibe nicht selbstverständlich, mitunter sogar irritierend. Diese Art des Dialogs kann aber geübt werden und birgt alsdann Gewinne für alle Beteiligten. Sie fördert das Miteinander in der Wehr, ein besseres Verständnis für die anderen Personen mit ihren Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnissen. Die Fähigkeit zum interkulturellen Dialog eröffnet Wege, um auch mit Menschen und Gruppen ins Gespräch zu kommen, die der Feuerwehr erst einmal nicht nahestehen. Damit können neue Kooperationen aufgebaut werden, um die Arbeit der Feuerwehren bekannter zu machen, um im Einsatz besser zu agieren, aber auch um neue Mitstreiter/innen zu finden.

In Feuerwehren kommunizieren Menschen miteinander, die unterschiedlich sind und Wege finden müssen, diese Unterschiede zu überwinden oder wenn möglich sogar produktiv zu nutzen. Dies wird oft nicht wahrgenommen, sondern es herrscht ein Klima, in dem Unterschiede oft zugunsten der Gemeinsamkeiten unter den Teppich gekehrt werden. Gleichzeitig braucht die Feuerwehr aber die unterschiedlichen Fähigkeiten und



Interessen, um im Einsatz, aber auch im Vereinsleben gut funktionieren zu können.

Eine Feuerwehrkultur, die Vielfalt und Unterschiede begrüßt, lädt Menschen unterschiedlicher Lebensweise, Qualifikationen, Fähigkeiten, Geschlechter, Herkunft und Interessen zu sich ein. Damit eine solche Willkommenskultur nach innen, aber auch nach außen erlebbar wird, ist es wichtig, die Fähigkeiten zum Umgang mit Vielfalt, u.a. in der Kommunikation, zu fördern und weiterzuentwickeln. Das wird auch Auswirkungen auf das Handeln und Verstehen im Einsatz zeigen, denn eine bessere Einschätzung von Situationen im zwischenmenschlichen Bereich fördert den Teamzusammenhalt, aber auch die Verständigung mit den Betroffenen.

Die europäische Union hat im Jahr 2008 eine Kampagne zum Thema interkultureller Dialog ausgerufen. Bereits vorher wurde ein Aktionsprogramm unter den treffenden Titel: „Alle anders – alle gleich“ gestellt. Dies kann ein gutes Leitmotiv für den Umgang mit Vielfältigkeit in den Feuerwehren und bei der Öffnung der Feuerwehren für andere Zielgruppen sein. Die Fähigkeit zum interkulturellen Dialog ist ein wichtiges Element, um eine neue „Willkommenskultur“ in den Feuerwehren zu entwickeln.

Was ist interkulturelle Kommunikation im Alltag in den Feuerwehren?

Menschen mit all ihren Unterschieden in Bezug auf Interessen, Herkunft, Beruf, Sprache, Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion oder politischer Haltung begegnen sich im Alltag in allen Bereichen des gesellschaftlichen Miteinanders ständig, aber oft nicht bewusst. Vieles findet auf der Straße, in der Schule, im Betrieb oder in der Freizeit statt, weil dort überall Menschen auch ungeplant aufeinander treffen. Kommunikation findet fast immer und fast überall statt. Es gibt Formen von Kommunikation, die ein Etikett und damit auch bestimmte Spielregeln, Erwartungen oder Aufgabenverteilungen haben, wie: Gespräche zwischen Kindern und Erwachsenen, zwischen Frauen und Männern, zwischen Alteingesessenen und neu Zugezogenen, zwischen Chef/in und Angestelltem/Angestellter. Hier gelten oft andere Kommunikationsformen als in der Familie oder unter Kolleg/innen. Kommunikation lebt vom Austausch von Worten,

Gesten, Blicken, von Mimik oder auch von erlernten Verhaltensregeln, die durch die Art oder den Inhalt oder den Ort, an dem Kommunikation stattfindet, vorgegeben sind.

Oft wird Kommunikation nur dann als interkulturell verstanden, wenn die Nationalität, die Religion oder die sogenannte „ethnische“ Herkunft der Beteiligten sichtbar bzw. offensichtlich verschieden ist. Das kann zum Beispiel in internationalen Begegnungen oder bei Besuchen im Ausland oder bei der Feuerwehr im Nachbarort erfahren werden. Aber die Unterschiedlichkeiten und auch die Vielfältigkeit fängt „früher“ an: Im Alltag der Feuerwehren, insbesondere in den Freiwilligen Feuerwehren, sind interkulturelle Konflikte oftmals nicht zuallererst durch Nationalität, „ethnische Herkunft“ oder internationale Kontakte geprägt. Auch deshalb, weil die Feuerwehren in ihrer Zusammensetzung nach wie vor nicht die Mitte der Gesellschaft widerspiegeln, da ihre Mitglieder mehrheitlich weiß, männlich und aus dem Handwerk kommend sind. Die verschiedenen Kulturen, die hier aufeinander treffen, machen sich viel häufiger am Alter, am Geschlecht, am Beruf, am Bildungsstand oder an der Zugehörigkeit zu einem Verein oder einer Clique fest.

... konkret?

Genau wie in den vorhergehenden Kapiteln geht es bei interkultureller Kommunikation wesentlich darum, unser Bewusstsein für die eigenen kulturellen Prägungen, Haltungen und Meinungen zu schärfen. „Wer wir sind“ und „was wir sind“ entwickelt sich während unseres Lebens und unterliegt kontinuierlichen Veränderungen. Dies wird oft unter dem Begriff der unterschiedlichen Identitäten oder Identitätsfacetten zusammengefasst. Genau die Beschäftigung mit den eigenen Identitätsfacetten, dem Wissen um die Vielfältigkeit der Menschen und den Gemeinsamkeiten und Unterschieden ist Grundlage für gelungene Kommunikation, besonders in interkulturellen Zusammenhängen.

Aber was heißt das konkret für die Arbeit mit diesem Modul? Die folgenden Fragen sollten auf verschiedene Arten gestellt und wenn möglich diskutiert werden:

- **Was prägt meine Wahrnehmung, mein Denken und meine Bewertungen von Situationen, Menschen und Ereignissen?**

„Wer wir sind“ + „Was wir sind“

- Ist mein Weg zu kommunizieren kulturell geprägt und wenn ja, wie zeigt sich das?
- Welchen Kulturen gehöre ich an?
- Was erlebe ich als kulturelle Prägungen bei anderen?
- Ab wann erleben wir eine Kommunikation als kulturell geprägt oder überformt?
- Was ist das überhaupt: eine oder mehrere kulturelle Prägungen, und dann auch noch ein Dialog zwischen Personen, die Kulturen zugeordnet werden?
- Wann kann daraus eine Hürde, eine Unsicherheit oder gar ein Problem erwachsen?
- Wie vermeide ich Konflikte oder gehe mit ihnen um?

Die Kulturalisierungsfalle

Sie ist eine der zentralen Fallen überhaupt, in die man tappen kann, vor allem dann, wenn es nicht harmonisch, also tendenziell oder bereits dauerhaft konflikthaft zugeht.

Zunächst eine Kurzklärung: Was ist Kultur?

Jeder Mensch ist ein Individuum, einzigartig und mit eigenen inneren Werten, Systemen, Gedanken und Gefühlen ausgestattet. Deshalb sind wir alle unterschiedlich. Und doch teilen wir vieles miteinander. Dass wir das tun, verdanken wir dem Phänomen Kultur. Kultur ist das zentrale Ordnungs- und Orientierungssystem für Menschen in der Welt. Wir lernen sie als Kinder und unser ganzes Leben hindurch kennen und verinnerlichen sie, nehmen sie auf und tragen selbst dazu bei. Doch kein Mensch verkörpert alle Aspekte einer Kultur, sondern wählt aus dem Vorhandenen das aus, was für ihn/sie passend und wertvoll erscheint. Und jeder Mensch verkörpert gleichzeitig mehrere, oftmals viele Kulturen, jedoch keine in „Reinform“. Anders gesagt: es gibt die „Reinform“ gar nicht. Kultur ist ständig in Bewegung und Veränderung, ist nicht eine, sondern viele.

Deshalb – und das ist eine der häufigsten Fehlannahmen, die zu interkulturellen Konflikten führt – ist Kultur niemals statisch. Sie verändert sich täglich, durch alle Menschen, die zu ihr beitragen, die sich in ihr bewegen und sie formen. Bewegt sie sich nicht mehr, verliert eine Kultur und damit eine Gesellschaft ihre Vitalität, sie findet sich „auf dem absteigenden Ast“.

Wir neigen jedoch oft dazu, diese eigentlich offensichtliche Tatsache zu vergessen, vor allem dann, wenn es um anstehende Veränderungen geht. Denn Veränderungen sind – so scheint es der menschlichen Natur eigen zu sein – potenzielle Risiken, im Vergleich zum Vertrauten noch nicht einschätzbar. Schnell entsteht ein Unbehagen oder sogar das Gefühl, dass es uns „an den Kragen“ geht.

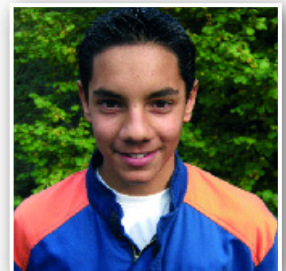
Dann sind wir versucht, statisch zu werden, Dinge als unverrückbar und „das war schon immer so, das bleibt auch so“ einzuzementieren. So entsteht dann „wir“ und „ihr“ und wir fangen an, in Schubladen zu denken und Menschen nur noch als Objekt aus Schublade A oder B zu betrachten, die die Eigenschaften c und d enthält. Das ist Kulturalisierung.

Auf einmal lautet der Konflikt dann nicht mehr: Ich habe ein Problem damit, dass Inge nicht zum Stammtisch kommt, sondern er lautet dann zum Beispiel: Ich habe ein Problem mit Inge, weil sie eine Frau ist (und Frauen kommen nicht zum Stammtisch oder wenn, dann verderben sie die Stimmung. Die im Übrigen schon immer gleich war und auch so bleiben soll. – Oder?). Wir haben die Sachebene verlassen, weil sie uns Schwierigkeiten bereitet und auch eine Selbstbetrachtung verlangen würde (Was stört mich? Warum stört mich das? Warum will ich das so haben? Sind alle Männer am Stammtisch gleich?), und haben uns ins Schubladendenken begeben. Dadurch machen wir Menschen in ihrem ganzen Sein zum Problem, statt uns mit einer ihrer Handlungen auseinanderzusetzen.

Was hilft dagegen?

- Vom Allgemeinen zurück zum Konkreten zu gehen. Im Konfliktfall kann ich nachfragen: Was stört dich genau und konkret?
- Vom Klischee, der Person/Personengruppe zurück zur Sache, zur Handlung zu gehen: Was stört dich? (Nicht: Wer stört dich?)
- Die Kulturalisierung offen zu machen, wenn du sie wahrnimmst, und ihr damit den Boden zu entziehen.

Die Kulturalisierungsfalle kann im Übrigen selbstverständlich von zwei Seiten zuschnappen: Nicht nur ich kann der Versuchung erliegen, jemanden nicht mehr als handelndes Individuum, sondern



nur noch als Klischee und Verkörperung von Kultur x, der ich dann y zuschreibe, wahrzunehmen, sondern auch mein Gegenüber kann sich dessen bedienen: „Das ist halt meine Kultur, das ist halt bei uns so.“

7.2. Exemplarischer Modulaufbau

Wie das Material nutzen?

Das Vertiefungsmodul kann Bestandteil der allgemeinen Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt/Diversity in den Feuerwehren sein. In diesem Fall ist es sinnvoll, bei der Beschäftigung mit den Begriffsdefinitionen diejenigen aus der Vertiefung ergänzend zu denen aus Kapitel 5 hinzuzunehmen. Auch an anderen Stellen lohnt es sich, die enge Verzahnung deutlich zu machen, indem Methoden aus den Kapiteln 6 und 7 kombiniert werden. Ein roter Faden zwischen den inhaltlichen Schwerpunkten ist dann leichter zu halten. Je nach Gruppe, Interesse und Zeitbudget können dies Übungen zu den Themen Wahrnehmung, Kommunikation, Sprache oder kulturelle

Prägungen sein. In der Tabelle sind mögliche Kombinationen zusammengestellt. Viele andere sind ebenso denkbar.

Sinnvoll ist es, in jedem Fall den exemplarischen Phasen eines Seminars zu folgen:

- **Kennenlernen,**
- **Erwartungen abfragen,**
- **Begriffe klären,**
- **Handlungsmöglichkeiten ausarbeiten.**

In allen Seminarphasen wird mit passenden Methoden gearbeitet.

Die folgende Überblickstabelle gibt dafür einen zeitlichen Rahmen, eine knappe Inhaltsbeschreibung und eine passende Methode wieder (die Seitenzahlen verweisen auf die ausführlichen Methodenbeschreibungen).

Das Modul kann auch für ein eigenständiges Seminar genutzt werden. Die Seminarphasen sollten dabei ebenfalls beachtet werden und der Aufbau dementsprechend erfolgen. Die Überblickstabelle gibt dafür Hilfestellungen.

Tabelle zu den Elementen des Moduls im Überblick

Zeit	Inhalt	Methode
15 min.	Begrüßung, Vorstellung des Themas, Tagesplan	Visualisierung auf großem Papier
15 min.	Kurzzvorstellung	Vorstellungsrunde: Name, Funktion in der Feuerwehr, Beruf
30 min.	Erweitertes Kennenlernen	Assoziationen zu Fotos: Fotos auswählen und kulturelle Besonderheiten besprechen (siehe S. 37)
30 min.	Alternative zum erweiterten Kennenlernen	„Die Geschichte meines Namens“ (siehe S. 26)
10 min.	Erwartungsabfrage	Sammeln der Erwartungen auf Zuruf auf einem Flipchart oder Metaplan-Karten (siehe S. 27)
45 min.	Klärung der Begriffe: Kultur, interkultureller Dialog, interkulturelle Kommunikation, Konfliktmanagement	Brainstorming: Variante a) In Arbeitsgruppen zu einem Begriff. Aufgabenstellung: Sammeln Sie alles, was Ihnen zu dem Begriff einfällt. Versuchen Sie in der Diskussion eine erste Begriffsklärung (ohne Hilfsmittel!). Präsentation der Ergebnisse. Variante b) Sammlung in der Großgruppe auf Flipchartpapier, gemeinsames Sortieren. (siehe S. 39)



Zeit	Inhalt	Methode
45 min.	Alternative zur Klärung der Begriffe.	„Arbeit mit Kurzdefinitionen“: Diskussion in Arbeitsgruppen zu verschiedenen Kurzdefinitionen. (Siehe S. 52)
20 min.	Kulturelle Prägung von Sprache, Vorstellungen und Assoziationen aufzeigen.	„Worte und was wir daraus machen!“ Assoziationen, Bilder und Gedanken zu ausgewählten Worten aufschreiben. Dann in Paaren bzw. in der Großgruppe zusammentragen. (siehe S. 57)
45 min.	Bewusstsein schärfen für kulturelle Grundannahmen und deren Prägung für Gesellschaften. Veränderungspotenziale kultureller Standards aufzeigen.	„Wenn alles anders wäre, dann ...“ (siehe S. 58)
30 min.	Informationsvermittlung und der Zusammenhang zwischen Informationen, Beziehungen, Fakten und kulturellen Mustern.	„Etwas ist passiert – aber was genau?“ Ziel: Vermittlung von Kommunikation und kulturell geformten Denken. (siehe S. 60)
10 min.	Willkommenskultur: Ansatzpunkte nach innen und außen.	Sammlung auf Metaplan-Karten und anpinnen, gemeinsames Auswertungsgespräch.
45 min.	Sammlung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden.	„Meine Kulturen und ich – Fragebogen zu eigenen kulturellen Prägungen“ Individuelle Bearbeitung des Fragebogen, Austausch in Arbeitsgruppen. (siehe S. 55)
15 min.	Auswertung der Methode: Übertragung auf die Feuerwehr.	Freie Diskussion: Welche Unterschiede sind auffällig, welche Gemeinsamkeiten? Was lässt sich daraus über Feuerwehrcultur ableiten?
60 min.	Vorurteile bearbeiten, über Stereotype, Diskriminierungen und Vorurteile ins Gespräch kommen.	„Drei Mitreisende, bitte!“ (siehe S. 34)
15 min.	Auswertung der Methode: Welche Kulturalisierungen werden vorgenommen und warum?	Visualisierung der Ergebnisse auf Flipchartpapier.
45 min.	Interkultureller Dialog in der Feuerwehr vor Ort – Ansatzpunkte und Handlungsmöglichkeiten erarbeiten.	„Arbeit in Arbeitsgruppen zum interkulturellen Dialog“ Fragestellungen: Was ist zu tun? Worauf sollte geachtet werden? Was sind mögliche Konflikte? (Siehe S. 62)
15 min.	Vorstellung der Projekte.	Präsentation der Ergebnisse anhand eines Flipchartbogens.
20 min.	Roter Faden des Seminars. Zusammenfassen der Ergebnisse. Feedback der Teilnehmer/innen.	Moderation zeigt den roten Faden anhand der bearbeiteten Fragestellungen und Methoden auf.

7.3. Begriffsdefinitionen

Bereits in den Ausführungen zu Integration, Migration, Vielfalt und Etablierung einer Willkommenskultur wurde das Thema interkulturelle Kommunikation direkt und indirekt mit behandelt, u.a. als „miteinander kommunizieren“, „mit Vielfalt umgehen“ und „kulturelle Kompetenzen ausbauen“. Das ist nicht erstaunlich, denn gerade Kommunikation und der Umgang mit Menschen verschiedener Hintergründe sind das A und O einer „Willkommenskultur“ in den Feuerwehren. Im Folgenden werden nun die Begriffe Kultur, interkultureller Dialog, Kommunikation und Konfliktmanagement umrissen und erläutert. Ziel ist es, eine Grundlage für Diskussionen, Gespräche sowie Auseinandersetzungen zu schaffen. Wer mehr zum Thema erfahren möchte, sollte die vertiefenden Literaturhinweise am Ende des Kapitels bzw. im Kapitel 8 nutzen. Das Angebot an Material zu diesem Themenspektrum ist groß und interessant.

Kulturbegriffe

Kultur kann vieles sein, die Wissenschaft spricht von über 150 verschiedenen Begriffsdefinitionen, und jeden Tag werden es mehr. Im Alltag wird Verschiedenes als Kultur bezeichnet: Z.B. Theater, Film, bildende Kunst, Museen, Musik oder Literatur. Kultur in diesem Sinne beschreibt bildende Kunst, Unterhaltung, politische Statements usw., also Formen des gesellschaftlichen Lebens. In der Schule werden in Fächern wie Kunst, Literatur, Musik oder auch Deutsch den Schüler/innen die Grundlagen und Grundverständnisse für diese Bereiche von Kultur vermittelt. Die Schule selbst ist jedoch mehr als nur Unterricht; es ist eine eigene kulturelle Institution. Die Schule ist ein Ordnungssystem der Gesellschaft, in der verschiedene kulturelle Techniken wie Lesen, Schreiben, Rechnen, Diskutieren aber auch Pünktlichkeit, Disziplin, Umgang mit Hierarchien oder Verhalten in Gruppen u.v.m. vermittelt und gelernt werden.

Ebenso wie die Institution Schule ist auch die Institution Feuerwehr ein solches kulturelles Ordnungssystem. Wenn eine Person neu in die Jugendfeuerwehr, die Freiwillige Feuerwehr oder auch in die Berufsfeuerwehr kommt, muss sie/er die kulturellen Besonderheiten verstehen lernen und sich aneignen. Diese kulturellen Ordnungssysteme und Praktiken zeigen sich u.a. an den

Uniformen, den Dienstgraden, Abzeichen, Hierarchien und Aufgabenverteilungen. Damit verbunden sind das innere Schulungs- und Ausbildungssystem und die mit den erworbenen Qualifikationen einhergehenden Möglichkeiten, bestimmte Funktionen zu übernehmen, z.B. Truppführer/in, Maschinist/in, Wehrleiter/in usw. Zur Kultur in den Feuerwehren gehören feste Zeiten für Dienste, Regeln und Erwartungen an die Gemeinschaft und ihre Mitglieder sowie traditionellen Formen des Zusammenseins. Hinzu kommt eine Sprache, in der es viele (technische) Begriffe und Abkürzungen gibt.

Wer dazu gehören will, muss sich diese kulturellen Fähigkeiten und Werte – mindestens bis zu einem gewissen Grad – aneignen.

Man sieht am Beispiel der Feuerwehr sehr gut, wie stark Kultur die Welt in einer jeweils besonderen Weise ordnet und den Menschen Orientierung bietet. Wir eignen sie uns als Kinder und das ganze Leben hindurch an, gestalten sie mit, bewahren und verändern sie durch unsere eigenen Interpretationen und Umgangsweisen, Bewertungen, Vorlieben und Abneigungen. Weil wir diese eigenen Wertungen und Entscheidungen treffen, verändern wir aber auch die Kultur, in der wir uns bewegen, jeden Tag ein Stückchen, oft ganz automatisch, einfach weil wir unseren Alltag gestalten, manchmal auch sehr bewusst, weil wir etwas verändern wollen. Und wir übernehmen von einer Kultur niemals alles, was wir vorfinden, sondern wir wählen aus, was uns passend und wertvoll erscheint. Deshalb gibt es „die Kultur“ eigentlich gar nicht, sondern nur „die Kulturen“, gibt es nicht die „Reinform“ einer Kultur. In der Kultur der Feuerwehr sehen wir das daran, dass es von Wehr zu Wehr große Unterschiede in Bezug auf die wichtigen Werte, Traditionen und Selbstverständnisse geben kann.

Die Beispiele Schule und Feuerwehr zeigen auch auf, dass jeder Mensch nicht nur Teil einer einzigen Kultur ist, sondern immer gleichzeitig mehrere, oftmals viele Kulturen verkörpert. Menschen gehören folglich stets mehreren Teilkulturen an, man spricht hier auch von Subkulturen. Zum Beispiel einer Glaubensgemeinschaft, einer Fankultur (Ultras, Hooligans, Emos, Rocker, Punks, ...), aber auch der Familie, der Clique u.v.a. Alle diese kulturellen Gruppen haben ihre Regeln, Vorstel-



lungen vom Leben, Codes und Symbole, sind also eigene Ordnungssysteme, die von ihren Mitglieder übernommen, geprägt und mitgestaltet werden. Sie unterliegen also ständigen Veränderungen. Dabei geht es darum, immer wieder aufs neue abzuwägen, welche Elemente, Traditionen und Selbstverständnisse bestehen bleiben sollen und wo es Erneuerung und Veränderung braucht. Damit eine Kultur also lebendig bleibt, muss sie immer wieder zwischen Tradition und Innovation austarieren.

Auch der Deutsche Feuerwehrverband ist Dachverband einer ganzen Reihe kultureller Untergruppen: Landesfeuerwehr- und Kreisverbände bis hinunter zu den Wehren vor Ort und den anderen Interessengruppen der Mitglieder. Die Feuerwehren selbst sind wiederum Bestandteil von kulturellen Identitäten einzelner Menschen, von Dörfern, innerhalb der Helfenden Verbände usw..

In den Feuerwehren ist Kultur ein Begriff, der zu meist mit Blick auf die eigenen Traditionen, Feste, Rituale und Geschichte benutzt wird. Dabei geht es also darum, zu erkennen, was Feuerwehr ausmacht: Was ist das Selbstverständnis, wie hat es sich entwickelt und welche kulturellen Techniken, Werte, Normen und Regeln sind zentrale Elemente dieser kulturellen Identität?

Ganz praktisch:

- Ist die Verbindung zu den christlichen Kirchen in Deutschland Teil der kulturellen Identität? Fahrzeug oder Fahnenweihe/Segnung, Teilnahme an Gottesdiensten ... Gehören diese Kulturpraktiken zum Wesen der Feuerwehr? Wenn ja, was bedeutet das für nicht-christliche Feuerwehrangehörige? Würde es dem Wesen der Feuerwehr schaden, wenn man einzelne dieser Praktiken veränderte oder aufgab – möglicherweise zugunsten von anderen kulturellen Praktiken? Welche atheistischen, muslimischen, jüdischen oder buddhistischen Traditionen könnten aufgenommen werden?
- Wie viel Tradition brauchen Feuerwehren, um ihren kulturellen Wesen treu zu bleiben? Und wie viel Innovationen brauchen sie, um lebendig zu bleiben?
- Welchen Stellenwert nimmt die Kultur des gemeinsamen Essens nach dem Dienst, bei Festen usw. (insbesondere in Freiwilligen Feuerwehren) ein? Ist Schweinefleisch als Spanferkel, im Braten oder als Würstchen ein

wichtiges kulturelles Gut? Was ändert sich, wenn es eine Auswahl zwischen verschiedenen Gerichten gibt – vegetarisch, Huhn, Rind? Oder geht es beim Thema gemeinsames Essen um andere kulturelle Werte?

- Gemeinschaft/Kameradschaft/Miteinander sind wichtige Bestandteile der kulturellen Identität. Aber was bedeutet Gemeinschaft heute und was vor 20 Jahren? Die Lebenswelten verändern sich und damit auch die Art, wie Personen ihre Zeit verbringen. Wie viel Miteinander kann am Stammtisch passieren und was könnte – oder sollte – zum Beispiel bei Facebook oder im Chat stattfinden?
- In Diskussionen über Integration geht es oft um die Angst vor dem Verlust der eigenen – oft als deutsche Kultur bezeichneten – Identität. Auch in der Feuerwehr wird u.a. Pünktlichkeit, Disziplin, Zuverlässigkeit, Sprache, Essenskultur und immer wieder auch der Konsum von Bier als typische deutsche Kultur genannt. Aber was davon ist Teil von Feuerwehrcultur und was national geprägt? Ist die türkische Kameradin weniger pünktlich und zuverlässig? Kann der kroatische Wehrleiter weniger mit Disziplin im Einsatz anfangen? Warum sind nicht alle Deutschen in der Feuerwehr, sondern nur bestimmte Personen? Was ist mit den Feuerwehrangehörigen, die keinen Alkohol trinken?

Etwas allgemeiner gesagt, sind für die Auseinandersetzung mit interkultureller Kommunikation vor allem drei Fragenkomplexe zentral:

- Welche Bedeutung hat das Verständnis von Kultur und kulturellen Prägungen im Alltag? – Begrüßungsrituale, Höflichkeitsformen, Manieren beim Essen, Umgang mit Problemen, Wünschen, Krankheiten, Freund/innen, Familie...
- Welchen Einfluss nimmt das Verständnis von kulturellen Prägungen auf das Denken, Fühlen und Verhalten der Personen in der Feuerwehr? – Wahrnehmung, Einschätzung und Bewertung von Situationen, Entwicklung von Handlungs- und Verhaltensstrategien, Umgang mit Alkohol und Essen, Humor ...
- Welchen Stellenwert haben kulturelle Prägungen und Verständnisse für den Dialog oder den Umgang mit Konflikten? – Mimik, Gestik, Sprachwahl, Körperhaltung, Bildungsstand, soziale Kompetenz, Konflikt-

Vielfalt

Akzeptanz

Sprache

Kulturen

fähigkeit, Einfühlungsvermögen, die Möglichkeit, Perspektiven anderer wahrzunehmen.

Interkultureller Dialog

In einem gelungenen Dialog begegnen sich Menschen in ihrer ganzen Vielfalt und Einzigartigkeit. Das heißt, in einem Dialog ist es wichtig, dass ich mir bewusst bin, woher ich komme, was mich prägt, was mich auszeichnet und auch welche Werte mir wichtig sind. Gleichzeitig bin ich mir bewusst, dass andere Menschen andere Prägungen haben, ihnen anderes wichtig ist und sie die Welt durch andere Augen sehen. Bei so vielen Unterschieden oder Vielfalt braucht es viel Neugierde, Offenheit, die Fähigkeit, sich auf den anderen einzulassen, um wirklich in einen Dialog treten zu können. Ich sollte mir also meiner selbst sicher sein, dann ist es leichter, nicht zu vergleichen, zu bewerten oder herabzusetzen. Dazu muss ich mir meiner Identitätsfacetten – also den Teilen, aus denen sich meine Identität speist – bewusst und sicher sein. Sich zu begegnen heißt in diesem Fall, sich mitzuteilen und dem anderen unvoreingenommen zuhören und verstehen zu wollen. Ein Dialog ist damit mehr als nur ein Gespräch, es ist eine Begegnung, die etwas verändern und bewegen kann.

Was ist hier mit interkulturell gemeint?

Interkultureller Dialog findet dann statt, wenn Personen, die verschiedene kulturelle Identitätsfacetten haben, „bewusst“ miteinander kommunizieren. Interkulturalität beschränkt sich dabei nicht auf Nationalitäten/Staatszugehörigkeiten, Religionen oder die sogenannte ethnische Herkunft, sondern beinhaltet auch die soziale Herkunft, das Geschlecht, die Zugehörigkeit zu Teilkulturen und/oder Minderheiten, körperliche oder soziale Handicaps usw. (siehe Definition von Vielfalt, Kultur). Dieses „bewusst“ miteinander Kommunizieren meint ein aktives sich Einlassen auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten, sie wahrzunehmen und ggf. auch zu thematisieren. Das gelingt leichter, wenn ich auf Fähigkeiten wie Humor, Neugierde, Ein-

fühlungsvermögen, Geduld im Umgang mit Konflikten und Offenheit usw. zurückgreifen kann.

Diese und andere Fähigkeiten werden im vorherigen Kapitel auch als interkulturelle Kommunikation bezeichnet.

Personen sind kulturell geprägt und verändern ihre Identitäten und Prägungen im Laufe ihres Lebens durch verschiedene Begegnungen, Erfahrungen und Kontakte. Spannend ist die Frage, was für Prägungen jede und jeder bei sich selbst erkennt. Welche Werte, Überzeugungen, Normen und Selbstverständnisse als kulturell geformt verstanden werden. Das Bewusstsein über die eigenen kulturellen Prägungen, Haltungen und Verhaltensweisen ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu gelungenen interkulturellen Dialogen. Also mit Blick auf die Feuerwehr: Was macht mich zur Feuerwehrfrau/zum Feuerwehrmann? Welche meiner kulturellen Werte, Traditionen und kulturellen Codes sind auch Teil meiner Feuerwehridentität? Was für anderen Identitäten habe ich noch? Oder welchen kulturellen Teilgruppen gehöre ich zusätzlich an: Religion, Sport, Familie, sexuelle Orientierung ... Damit ich meine eigenen kulturellen Prägungen wahrnehmen kann, muss ich mich damit beschäftigen, welche Identitätsfacetten ich habe – also was mich ausmacht.

Zu sehen und zu erleben, dass Menschen ihr Ich formen, sich verändern und entwickeln, ist ein wichtiger Schritt hin zu einem Bewusstsein für Vielfalt/Diversity. Es ist auch Bestandteil eines Interesses, gemeinsam mit anderen Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Dialog kennenzulernen und sich auszutauschen.

Ein Beispiel: In der FFW Unterfliesenheim sind 14 Personen im aktiven Einsatz, hinzu kommen noch die Mitglieder aus der Jugendfeuerwehr und der Alters- und Ehrenabteilung. Die FFW ist für eine kleine Dorfwehr sehr aktiv und das Vereinsleben ist rege. Innerhalb eines Sommers wechseln drei junge Frauen aus der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung. Damit erhöht sich der Anteil der Frauen plötzlich von fünf auf acht. Die jungen Frauen suchen das Gespräch und sind neugierig auf die Erfahrungen der Älteren. Dabei kommt es an manchen Stellen zu

„Wenn wir uns auf Begegnungen nicht mehr einlassen, verlieren wir einen entscheidenden Bestandteil unseres Lebens. Es ist so, als würden wir aufhören zu atmen.“

Martin Buber: Das Dialogische Prinzip (1973)

„Was ist hier mit interkulturell gemeint?“

Konflikten zwischen Jung und Alt und zwischen Männern und Frauen. Aber die Feuerwehr im Ort verändert sich, es gibt immer wieder Einsätze, Übungen und Dienste, bei denen die Männer in der Minderheit sind. Im Laufe der Zeit übernehmen die Frauen immer mehr Funktionen, machen Ausbildungen und übernehmen tragende Rollen in der Einsatzabteilung. Ein Kamerad aus der Alters- und Ehrenabteilung fungiert als Mentor für die jungen Frauen und teilt sein Wissen, ist neugierig und öffnet Türen. Es kommt zu spannenden Gesprächen zwischen den vier Personen. Nach und nach verändern sich die Vorstellungen innerhalb der FFW zum Thema Männer- und Frauenaufgaben.



Interkulturelle Dialoge brauchen zu ihrem Gelingen das Bewusstsein der Einzelnen:

- dass kulturelle Prägungen nicht festgelegt sind, sondern sich verändern.
- dass es verschiedene Perspektiven auf eine Sache, Meinungen und Haltungen geben kann, die unverbunden nebeneinander existieren können.
- dass unterschiedliche Zugänge zum Denken, zur Sprache, zum Handeln und zur Erkenntnis das Leben interessanter machen können.

Es braucht die Lust, Neues, Anderes kennenlernen zu wollen. Dies kann der Kamerad oder die Kameradin neben mir sein, die anders als ich lebt, anders ist oder denkt.

Unterschiede erkennen, sie wahrzunehmen und nicht nur als Bedrohung zu erleben, sondern im Gegenteil als Bereicherung oder zumindest als interessant zu verstehen, ist eine Grundvorausset-

zung für interkulturelle Dialoge. Ein Dialog setzt die Bereitschaft voraus, die andere Person in ihrer Vielfalt zu akzeptieren und ihr als gleichwertiges Gegenüber zu begegnen. Dann wird Kommunikation und Austausch möglich.

Kommunikation

„Man kann nicht nicht kommunizieren!“

Paul Watzlawick

Dieser Ausspruch des bekannten Kommunikationswissenschaftlers bezeichnet eines der wesentlichen Merkmale menschlicher Kommunikation. Menschen kommunizieren miteinander fast immer und fast überall. Dabei kann Kommunikation über Körperhaltung, Mimik, Gestik, Sprache, Schrift, Tanz, Blicke, Zeichen oder auch Kunst erfolgen. Anders ausgedrückt: miteinander im Kontakt zu sein und in Kontakt zu treten, hat viele verschiedene Wege und Formen, sei es im direkten Gespräch, durch E-Mails, im Chat oder z.B. indem Menschen zusammen spielen. Kommunikation erfolgt je nach Ort, Anlass und den Fähigkeiten und Möglichkeiten der beteiligten Personen unterschiedlich. An der Art und Weise, wie wir kommunizieren, lässt sich auch ablesen, wie wir die Welt verstehen, welche Werte, Normen, Regeln oder Ideologien wir als unsere ansehen. Da Menschen immer in verschiedenen kulturellen Systemen leben (Familie, Schule, Beruf, Gruppen, Religionen ...) lernen sie, kulturelle Unterschiede und auch Missverständnisse bis zu einem gewissen Grad in ihrem Verhalten und ihrer Sicht auf die Situationen mitzudenken. Sind die Abweichungen von meinen Erwartungen oder Meinungen zu groß, können Missverständnisse, Fehlinterpretationen oder Konflikte auftreten. Diese müssen dann bewusst besprochen oder bearbeitet werden. Das passiert im Alltag ständig: Bei der Verständigung über Wegbeschreibungen, in beruflichen Absprachen zur Arbeitsteilung, zwischen Kindern und Erwachsenen. Hier überall „übersetzen“ wir, was wir verstehen und füllen diese Botschaft mit einer sinnstiftenden Erklärung. Das Kinderspiel „Stille Post“ basiert auf dieser Fähigkeit der Menschen: einer Person wird ein Satz ins Ohr geflüstert; die muss, was sie verstanden hat, an die nächste weitergeben usw. Am Ende der Kette kommt

meistens ein Satz heraus, der zwar Sinn ergibt, aber nicht identisch ist mit der Ausgangsformulierung. Im Spiel ist das witzig, in der Realität oft störend und anstrengend.

Es gibt viele unterschiedliche Modelle, die erklären, wie Kommunikation funktioniert. In der interkulturellen Kommunikation wird sehr häufig auf das „Vier-Ohren-Modell“ von Friedemann Schulz von Thun Bezug genommen. In diesem Modell gibt es eine/n Sender/in und eine/n Empfänger/in einer Botschaft. Die Senderin artikuliert eine Botschaft (einen Inhalt, einen Sachverhalt oder ein Anliegen). Diese Botschaft ist an den Empfänger gerichtet. Je nachdem, wie die Senderin sich ausdrückt, verhält oder agiert, werden unterschiedliche Aspekte der Botschaft übermittelt. Das kann der sachliche Inhalt der Botschaft sein, aber darüber hinaus werden noch verschiedene andere unterschwellige Nachrichten versandt und empfangen. Schulz von Thun unterscheidet die Botschaften einer Nachricht in vier zentrale Bereiche: Die Sachebene (Aussagen, worüber ich informiere), die Beziehungsebene (mein Verhältnis zur Empfänger/in), die Ebene der Selbstoffenbarung (das, was ich von mir preisgebe; Gefühle, Intentionen) und die Ebene des Appells (das, was ich will, das du tust).

Das Senden und Empfangen einer Botschaft erfolgt also nicht reibungslos, sondern beinhaltet viele Möglichkeiten für Missverständnisse. Je nachdem, was im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht, werden unterschiedliche Interpretationen der Botschaft wahrgenommen. Dabei können die Wahrnehmung und das Verständnis dessen, worin der Kern einer Botschaft liegt, stark voneinander abweichen. Abhängig davon, was eine Person versteht, reagiert sie auf die gleiche Botschaft unterschiedlich. Wir können also nicht nicht kommunizieren, aber wir können uns

auch nicht sicher sein, dass unsere Botschaften eindeutig gesendet oder empfangen werden. Deshalb will Kommunikation immer wieder reflektiert, geübt und verbessert werden.

Konflikte und Konfliktmanagement

Konflikte sind Bestandteil des alltäglichen Lebens, aber wie ich sie erlebe und sehe, kann sehr unterschiedlich sein. Mal fühlt sich das Leben ohne Konflikte langweilig an, dann empfinden Men-

schen Konflikte als „das Salz in der Suppe“. Für andere sind sie mit Angst, Verlust oder Stress aufgeladen und das sind Gefühle, die sie lieber vermeiden möchten. Im Umgang mit Konflikten stecken Chancen, Situationen oder Beziehungen neu zu erleben und zu bewerten. Gleichzeitig können sie aber auch verletzen und eskalieren.

Aber was ist das eigentlich ein Konflikt?

In der Wissenschaft gibt es unterschiedliche Auffassungen darüber, was Konflikte sind und ob sie vermeidbar sind oder nicht. Letztlich existieren Konflikte überall im menschlichen Leben in unterschiedlichen Formen, in verschieden starker Intensität und auch mit mehr oder weniger starken Auswirkungen auf das eigene Wohlempfinden, Leben und Arbeiten.

Konflikte können in allen Lebensbereichen zwischen Menschen, Organisationen oder Nationen entstehen. Konflikte kennen wir alle aus der Familie, in Freundschaften, im Sport oder im Verein, am Arbeitsplatz zwischen Kolleg/innen oder mit Vorgesetzten. Dabei kann es um handfeste Interessenkonflikte wie Geld oder Lohnhöhe, um Arbeitszeiten oder Urlaubsbewilligungen o.ä. gehen; aber auch der Klatsch und Tratsch untereinander kann zu Konflikten führen. Gleichgültig, welches Thema oder Interesse die sachliche Ebene eines Konfliktes ist, es kombiniert sich stets mit Gefühlen. Personen fühlen sich zum Beispiel schlecht behandelt, ungerecht beurteilt oder ausgegrenzt.

Wo immer kontroverse Interessen, Bedürfnisse oder Meinungen auftauchen, liegt grundsätzlich ein Konflikt vor. Wie dieser sich gestaltet, ob also ein Streit mit Worten oder Fäusten, Mobbing oder andere Formen von Druck oder Ungerechtigkeit daraus resultieren, ist aber je nach Situation und strukturellem Rahmen sehr unterschiedlich.

Wie kann ich Konflikte managen – oder was im Konfliktfall tun?

Wenn ein Konflikt aufgetreten ist, dann hilft oft der Versuch, ihn anzusprechen, und der Versuch, die Geschichte des Konflikts aus verschiedenen Positionen neu zu erzählen. Das Ziel davon ist, Missverständnisse zu beseitigen, Verständnis für die jeweils andere Position oder die Bedürfnisse und Interessen zu wecken. Es geht darum, herauszufinden, was passiert ist, welche Emotionen

„Konflikte sind Bestandteil des alltäglichen Lebens“

berührt sind und ob es Kompromisse gibt, mit denen der Konflikt beigelegt werden kann. Nicht alle Konflikte lassen sich lösen, aber viele können durch Gespräche, Schlichtungen oder Verhandlungen entschärft werden. Je nach Eskalationsgrad kann es nötig sein, sich professionelle Hilfe zu holen durch Streitschlichter/innen, Mediator/innen oder Berater/innen.

Wenn für mich Konflikte aber nicht das „Salz in der Suppe des Lebens“ sind, dann kann ich an verschiedenen Stellen versuchen, sie zu vermeiden oder ihnen aktiv entgegenzuwirken. In der Feuerwehr kann ich zum Beispiel versuchen, Tratsch und Klatsch zu reduzieren, diskriminierendes Verhalten wie Witze, Sprüche usw. nicht kommentarlos stehen zu lassen oder Probleme direkt anzusprechen. Dabei stehen mir unterschiedliche Wege zur Verfügung: Ich kann die beteiligten Personen direkt ansprechen und mit ihnen nach Lösungen suchen, ich kann überlegen, wer noch helfen könnte, ich kann je nach Fall auch mit der Wehrleitung sprechen. Ich kann auch Veränderungsmöglichkeiten suchen, damit bestimmte Konflikte gar nicht erst entstehen, zum Beispiel die Kommunikationsstrukturen verbessern, den Übergang von der Jugendfeuerwehr in die Einsatzabteilung abfedern und begleitende Strukturen schaffen ...

Interkulturelle Konflikte managen

Auch im Umgang mit Vielfalt lauern Konflikte, insbesondere durch Missverständnisse, zu wenig Kommunikation oder Verständigungsschwierigkeiten, die nicht nur durch etwaige Sprachprobleme entstehen, sondern auch bei der Wahrnehmung oder Bewertung von Situationen. Um diesen Stolperfallen aus dem Weg zu gehen, kann es hilfreich sein, sich noch einmal mit interkulturellen Kompetenzen (siehe im Kapitel 5 Begriffsdefinitionen) zu beschäftigen und diese auszubauen. Sicherlich ist es auch förderlich, das eigene Gesprächsverhalten kritisch zu überdenken und gegebenenfalls zu verändern. Je klarer ich verstehe, woher ich meine Werte, Vorstellungen und Bewertungsmuster nehme, also mir der verschiedenen kulturellen Systeme, in denen ich zu Hause bin, bewusst bin, desto leichter kann ich dieses Wissen in meine Kommunikation mit anderen einfließen lassen.

Manche Fallstricke lassen sich bereits im Vorfeld vermeiden: Wenn ich mehr Frauen in die Feuerwehr holen möchte, sollte ich z.B. Pornokalender abnehmen und Regeln für den Umgang mit Chauvi-Sprüchen finden. Wenn ich Menschen mit verschiedenen Ess- oder Trinkgewohnheiten ansprechen will, sollte ich beim nächsten Fest damit werben, dass es hier auch vegetarisches Essen, Essen ohne Schweinefleisch und alkoholfreie Getränke gibt.



Wie diese Beispiele zeigen, sind interkulturelle Konflikte durch manche Strukturen geradezu vorprogrammiert; es gibt hier mit Blick auf eine bessere „Willkommenskultur“ also oftmals reichlich Ansatzpunkte.



7.4. Methoden

7.4.1 Arbeit mit Kurzdefinitionen

Gruppengröße: Sechs bis ungefähr 15 Personen

Zeit: Circa 20 Minuten

Ziele: Die Auseinandersetzung mit den Begriffsdefinitionen vertiefen, verschiedene Interpretationen kennenlernen, eigene Begriffsverständnisse mit anderen Definitionen abgleichen.

Material: Kopien der Begriffsdefinitionen.

Einsatz:

Die Methode kann im Anschluss an ein Brainstorming benutzt werden. Dann dient sie dazu, die Perspektiven auf die Begriffe Kultur, Interkultureller Dialog, Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement zu erweitern. Es ist aber auch möglich, die Kurzdefinitionen als Ausgangspunkt für Kleingruppengespräche zu wählen.

Ablauf:

Am Ende des Brainstormings: Wählen Sie pro Arbeitsgruppe (AG) einen Begriff aus und geben Sie diesen der Gruppe zur Diskussion. Die AG erhält die Aufgabe, ihr Begriffsverständnis mit der Kurzdefinition zu vergleichen und Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten.

Als eigenständige Methode: Bilden Sie Kleingruppen zu den vier Themen. Jede Gruppe bekommt die Kurzdefinitionen zum Thema. Aufgabe ist es, die Definitionen zu diskutieren und möglichst viele unterschiedliche Perspektiven, Meinungen und Kritik daran zu formulieren.

Auswertung:

Die AGs stellen die Ergebnisse ihrer Diskussion vor und erläutern die unterschiedlichen Möglichkeiten, den Begriff zu verstehen.





„Alles wirkliche Leben bedeutet Begegnung.“

KURZDEFINITIONEN:

Kultur

„Ein Fisch spürt erst dann, dass er Wasser zum Leben braucht, wenn er nicht mehr darin schwimmt. Unsere Kultur ist für uns wie das Wasser für den Fisch. Wir leben und atmen durch sie.“ *Fons Trompenaars*

„Der Begriff Kultur entstammt dem lateinischen Wort „colere“ und bedeutet so viel wie bebauen, bestellen, pflegen. Jede Kultur hat ihre Besonderheiten und ihre eigenen, für sie typischen Orientierungen. Diese prägen die Angehörigen einer Kultur und formen deren Identität. Diese Orientierungen beeinflussen das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller ihrer Mitglieder und definieren ihre Zugehörigkeit zur Gesellschaft.“ *Portal www.lehrerfortbildung-bw.de*

„Kultur besteht aus Mustern von Denken, Fühlen und Handeln und wird übertragen durch Symbole, die die charakteristischen Errungenschaften von bestimmten Gruppen von Menschen bilden und ihre Verkörperung in Artefakten. Der wesentliche Kern der Kultur besteht aus traditionellen (d.h. in der Geschichte begründeten und von ihr ausgewählten) Ideen und insbesondere ihren zugehörigen Werthaltungen.“ *Nach Clyde Kluckhohn in Spiegel der Menschheit, 1951*

Interkultureller Dialog

„Alles wirkliche Leben bedeutet Begegnung.“ *Martin Buber, 1973*

„Unserer Meinung nach erfordert interkultureller Dialog die Freiheit und die Fähigkeit, sich selbst auszudrücken, sowie die Bereitschaft und Möglichkeit, den Ansichten anderer zuzuhören. Interkultureller Dialog hat das Ziel, ein tiefer gehendes Verständnis von unterschiedlichen Weltansichten und Praktiken zu entwickeln, die Beteiligung (oder die Wahlfreiheit) zu steigern, Gleichheit und Menschenwürde zu fördern, kreative Prozesse und gemeinsame Maßnahmen zu stärken und die Fähigkeit von Einzelpersonen und Gesellschaften zu fördern, sich selbst über einen achtungsvollen Dialog mit anderen weiterzuentwickeln und umzugestalten. Interkultureller Dialog kann auch verschiedene Zwecke erfüllen. Er ist ein mächtiges Instrument der Mediation und Versöhnung. Er ist ein wesentliches Merkmal aufnehmender Gesellschaften, die niemanden mit einem Gefühl von Ausgrenzung oder als Außenseiter definiert zurücklässt. Er ist wichtig, um Konflikte zu verhüten und zu deeskalieren, Vorurteile und Stereotypen im öffentlichen und politischen Diskurs zu bekämpfen und den Aufbau von Koalitionen.“ *Förderung des interkulturellen Dialogs: Das Weißbuch des Europarats: Gabriella Battaini-Dracani*

„Interkultureller Dialog ist weitgehend abhängig von interkulturellen Kompetenzen, die als Gesamtheit der Fähigkeiten definiert werden können, derer es bedarf, um angemessen mit Menschen umzugehen, die anders sind als wir selbst. Diese Fähigkeiten sind in erster Linie kommunikativer Art. Es geht jedoch auch darum, unsere Sichtweisen und unser Verständnis der Welt neu zu konfigurieren; sind es doch nicht so sehr Kulturen als vielmehr Personen – Individuen und Gruppen mit ihrer Vielschichtigkeit und unterschiedlichem Zugehörigkeitsgefühl – die am Prozess des Dialoges teilnehmen. Mehr als Kenntnisse über die Anderen sind die grundlegende Fähigkeit zuzuhören, kognitive Anpassungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Bescheidenheit und Gastfreundschaft ausschlaggebend für den Erfolg von interkulturellem Dialog.“ *UNESCO Weltbericht Kultur*

*„Gesellschaft ist ohne Kommunikation nicht denkbar,
das Individuum ist ohne Kommunikation nicht lebensfähig.“*

Interkulturelle Kommunikation

„Wenn Menschen miteinander in Kontakt treten, prallen Welten aufeinander. Das ist schon innerhalb einer Kultur der Fall, weil jedes mit einem persönlichen mentalen System ausgestattet ist, das ihn zu einem einmaligen und einsamen Inselbewohner macht. Unsere ganze Kommunikationspsychologie legt es darauf an, für diesen Prozess der Begegnung von ‚Welten‘ ein Bewusstsein zu schaffen und auf dieser Grundlage kompetente Umgangsformen aufzubauen.“ *Dagmar Kumbier und Friedemann Schulz von Thun, 2006*

„Kommunikation ist ein universelles Phänomen, das in alle Bereiche individuellen wie sozialen Lebens hineinreicht. Gesellschaft ist ohne Kommunikation nicht denkbar, das Individuum ist ohne Kommunikation nicht lebensfähig.“ *Klaus Merten, 1977*

„Kommunikation ist zwischenmenschliche Verständigung, flexibles sprachliches Handeln, intentionales Mitteilen von Zeichen, vor allem durch Sprache als besondere und zugleich fundamentale Form sozialer Interaktion; absichtsgelenktes und zielgerichtetes, auf das Bewusstsein von Partnern einwirkendes und eigenes Bewusstsein veränderndes Handeln; Übertragung und Verarbeitung von Informationen, die der Erzeugung von Bedeutung und Sinn sowie in Arten und Weisen des Verstehens realisiert wird.“ *Theodor Lewandowski*

„Konflikte sind Alltag.“

Konfliktmanagement

„Konflikte sind Alltag (...) Ziel ist es, durch vorausschauendes Handeln Konflikte zu vermeiden, und bestehende Konflikte so zu lösen, dass Krisen vermieden und das Projektziel nicht gefährdet wird. Zum Konfliktmanagement gehört daher unter anderem: Konfliktpotenziale reduzieren, Konfliktsignale frühzeitig erkennen, Konflikte benennen, mit den Konfliktpartnern nach Lösungen suchen.“ *Georg Angermeier*

„Konflikte sollen nicht als etwas Unmoralisches, zu Beseitigendes, sondern als eine potentielle Chance zur menschlichen Bereicherung, Änderung und konstruktiven Wandlung verstanden werden. Konflikte sollen nicht beseitigt oder erdrosselt, sondern in einer Weise ausgetragen werden, dass Gewaltanwendung oder die unkontrollierte Explosion aufgrund aufgestauten Konfliktstoffs vermieden wird.“ *Karl Kaiser: Friedensforschung in der Bundesrepublik, 1970*





7.4.2 Meine Kulturen und ich – Fragebogen zu eigenen kulturellen Prägungen

Gruppengröße: Zwei bis ungefähr 20 Personen

Zeit: Circa 30 Minuten

Ziele: Auseinandersetzung mit den eigenen kulturellen Prägungen. Normen, Werte und Annahmen über mich und Andere erkennen. Ansatzpunkte für eine Diskussion über Unterschiede, Vielfalt und Verständigung schaffen. Austausch über kulturelle Prägungen in der Gruppe anstoßen.

Material: Flipchart und dicke Stifte, Kopien der Frageliste, Stifte.

Einsatz:

Die Übung kann entweder im Anschluss an die Begriffsdefinitionen zur vertiefenden Auseinandersetzung mit Kultur eingesetzt werden oder nach einer Auseinandersetzung mit Sprache, Kommunikation und Dialog. Die Kombination aus Gruppenarbeit als Brainstorming, individueller Arbeit am Fragebogen und Austausch in der Gruppe ermöglicht es, mit verschiedenen Gruppenkonstellationen zu arbeiten.

Ablauf:

Die Moderation bittet die Teilnehmer/innen, Beispiele für kulturelle Prägungen zu nennen. Diese werden auf einem Flipchartpapier festgehalten (Visualisierung). Gesammelt werden sowohl Eigenschaften, Werte, Normen und Regeln als auch Verhaltensweisen oder Denkstrukturen. Fragen Sie immer wieder gezielt nach, was gemeint ist und ob alle verstehen, was das Beispiel aussagt und ob sie zustimmen. Unterschiedliche Einschätzungen/Ansichten werden mit Farben oder Symbolen markiert. Die Sammlung wird abgeschlossen, wenn keine neuen inhaltlichen Punkte mehr hinzukommen. Es folgt die nächste Aufgabe.

„Bitte nehmen Sie sich einen Fragebogen und einen Stift. Schauen Sie die Sammlung mit Beispielen für kulturelle Prägungen, Muster usw. noch einmal an. Beschäftigen Sie sich jetzt bitte mit Ihren eigenen kulturellen Prägungen. Beantworten Sie bitte die Fragen auf dem ausgeteilten Papier. Ergänzen Sie eigene Fragen und Antworten.“ Geben Sie der Gruppe zehn Minuten Zeit, um die Aufgabe zu bewältigen.

Auswertung:

Fragen Sie: War es schwierig, die Fragen zu beantworten? Haben Sie etwas über sich erfahren? Stellen Sie bitte jeweils mindestens zwei kulturelle Prägungen vor.

Auf dem Flipchart werden die zusätzlichen Fragen, die die Teilnehmer/innen gestellt haben, gesammelt. Diese werden in Zweiergesprächen beantwortet.

Zum Abschluss der Übung wird das Flipchart zu Beispielen für kulturelle Prägungen erneut angesehen und ergänzt. Auf einem separaten Blatt werden auf Zuruf die kulturellen Prägungen, die im Alltag in den Feuerwehren anzutreffen sind, gesammelt. Kategorien sind dabei: „hilfreich“ und „hinderlich“.

Am Ende fasst die Moderation noch einmal zusammen: Menschen leben in unterschiedlichen kulturellen Systemen, sie sind davon im Denken, Fühlen und Handeln geprägt. Personen können sich verändern und auch die Prioritäten in ihren Identitätsfacetten ändern. Leben ohne kulturelle Systeme gibt es nicht. Menschen treffen Bewertungen auf Grundlage dessen, was sie kennen oder was sie anspricht. Das Leitmotiv muss heißen: alle anders – alle gleich!

FRAGEBOGEN ZUM THEMA KULTURELLE PRÄGUNGEN

1. Wie vielen verschiedenen (Sub-)Kulturen gehören Sie an?

2. Welche dieser Kulturen haben Sie selber gewählt?

3. Welche kulturellen Muster sind Ihnen besonders bewusst? (X)

- ☐ Sprache: Muttersprache(n); Fremdsprache(n)
- ☐ Essen
- ☐ Religion(en)
- ☐ Musik
- ☐ Hobbys
- ☐ Berufszugehörigkeit
- ☐ andere

4. Geben Sie ein Beispiel dafür, dass und wo Ihre kulturellen Muster Ihre Wahrnehmung beeinflussen!

**5. Was sind kulturelle Eigenschaften, die Sie bei sich schätzen?
Geben Sie ein Beispiel:**

6. Platz für weitere Fragen!!!



7.4.3 Worte und was wir daraus machen!

Gruppengröße: Zwei bis ungefähr 20 Personen

Zeit: Circa 20 Minuten

Ziele: Zusammenhänge zwischen Worten, Bildern, Assoziationen und Bedeutungen sichtbar und erlebbar machen. Zeigen, dass Personen mit identischen Wörtern Unterschiedliches verbinden und darunter verstehen. Umgang mit Sprache reflektieren und Vielschichtigkeit von Bedeutungen aufmachen.

Material: Papier und Stifte, Liste mit Wörtern.

Einsatz:

Die Übung kann als Einstieg in eine Auseinandersetzung zum Thema Kommunikation, Kultur oder Wahrnehmung genutzt werden. Sie ermöglicht eine Annäherung an den Umgang mit der eigenen Sprache, Assoziationen, kulturellen Prägungen und Denkmustern. Gleichzeitig dient sie dem Austausch und einem niedrigschwelligen Start ins Thema. Die Übung macht Spaß, wenn die Begriffe nicht zu schwierig gewählt sind. Humor ist ein guter Transmitter der Inhalte.

Ablauf:

Die Teilnehmer/innen erhalten jeweils ein Blatt A4-Papier, einen Stift und wenn möglich eine Schreibunterlage.

Aufgabenstellung: Es werden eine Reihe von Worten und Begriffen verlesen. Jedes Wort setzt andere Wörter frei, lässt Bilder aufblitzen, wird in einen Satz eingebaut oder wirft ein Sprichwort an die Bewusstseinsoberfläche. Dabei gibt es kein richtig und kein falsch. Zu jedem Wort wählen die Teilnehmer/innen eine Option:

- einen Satz vervollständigen,
- ein weiteres Wort hinzufügen,
- einen Spruch/ein Zitat/eine Redewendung aufschreiben,
- eine andere Assoziation festhalten.

Nach jedem Wort eine kurze Schreibpause machen. Die Teilnehmer/innen ermutigen: Manchmal dauert es einige Wörter, bis die Assoziationen richtig fließen. Rechtschreibung ist für diese Übung vollkommen unwichtig, nur der Inhalt zählt.

Nach der Schreibzeit gehen die Teilnehmer/innen in Paaren zusammen, um ihre Ergebnisse zu vergleichen. Jedes Wort und seine Reaktionen sollen besprochen werden. Die Aufmerksamkeit liegt sowohl auf den gemeinsamen Assoziationen als auch auf den Unterschieden.

Auswertung:

Die Auswertung erfolgt in der Gesamtgruppe: War die Übung: leicht, schwierig, ... Die Erfahrungen aus den Paargesprächen werden vorgestellt: Übereinstimmungen oder Abweichungen, Gründe dafür?

Gab es Unterschiede zwischen den Begriffen? Wenn ja, welche und warum? Die Ergebnisse werden auf einem Flipchart festgehalten. Für einige Begriffe sollen die unterschiedlichen Assoziationen und Bedeutungen der Wörter exemplarisch festgehalten werden.

Fragen zur weiteren Auswertung:

Welche Begriffe wurden eindeutig interpretiert und warum? Es geht um die kulturellen Bedeutungen, z.B. ein Begriff aus der Feuerwehrsprache, warum gab es hier besonders viele Übereinstimmungen? Andere Begriffe hatten unterschiedlichere Assoziationen; warum?

Fragen Sie, ob die Teilnehmer/innen schon einmal Erfahrungen damit gemacht haben, dass Worte Unterschiedliches auslösen können.

Liste mit möglichen Wörtern

Eis • Uhr • Feuer • Rauch • RTW • Heimat • Kreuz • Grenze • Liebe • Kuss • sauber • Gemeinschaft • Freundschaft • Ernte • klein • praktisch • süß • nervig • laut • fremd

Liebe

fremd

Freundschaft

Heimat

Grenze

Gemeinschaft

Kreuz

7.4.4 Wenn alles anders wäre, dann ...

Gruppengröße: Sechs bis ungefähr 20 Personen

Zeit: Circa 45 Minuten

Ziele: Über kulturelle Muster nachdenken, Zusammenhänge zwischen Ideen und kulturellen Überzeugungen aufzeigen, Veränderungspotenzial von kulturellen Einstellungen verdeutlichen.

Material: Papier und Stifte, Flipchart, Leitsätze (Kopien).

Einsatz:

Vor oder nach der Beschäftigung mit den eigenen kulturellen Prägungen oder Verallgemeinerungen. Es ist möglich, hier die Zusammenhänge zwischen kulturellen Überzeugungen in der Gesellschaft und auf das individuelle Leben zu analysieren. Die Übung kann eine Diskussion über Willkommenskultur in den Feuerwehren eröffnen.

Ablauf:

In der Übung wird der Einfluss kulturell geprägter Grundannahmen auf das tägliche Leben herausgearbeitet. Es wird in Dreiergruppen gearbeitet. Jede Gruppe erhält ein Blatt mit verschiedenen kulturellen Überzeugungen/Grundannahmen. Aufgabe ist es, diese zu lesen und eine auszuwählen. Diese Aussage dient als Ausgangspunkt für die Überlegungen und Diskussionen über eine Gesellschaft/Kultur, die diese Grundannahmen in den Mittelpunkt ihres Selbstverständnisses stellt.

Die Teilnehmer/innen sollen ins Detail gehen und so praktisch wie möglich eine Gesellschaft/Kultur entwickeln.

Mögliche Leitfragen sind: Wie verhalten sich die Menschen auf der Straße? Wie gehen sie mit Verkehrsregeln um? Was passiert im Brandfall? Wie begrüßen sich die Menschen? Was für Konventionen und Verhaltensformen existieren? Wie sieht ein Schul- bzw. Berufsalltag aus? Gibt es Beziehungen zu anderen Gesellschaften/Kulturen? Wie gehen die Menschen bzw. die Gesellschaft/Kultur mit Konflikten um? Wer hat Macht in dieser Gesellschaft? Wer gehört dazu und wer nicht? Wie sähe die Feuerwehr in dieser Gesellschaft aus? usw.

Wichtige Stichpunkte, Fragen und Probleme werden auf Papier festgehalten. Nach ca. 20 Minuten werden die Gesellschaftsentwürfe im Plenum vorgestellt.

Auswertung:

Was war schwierig und was war leicht daran, sich eine Gesellschaft auszudenken? Betrachten Sie in der Gruppe die Grundsätze auf der Kopiervorlage: Welche dieser Grundsätze finden sich im Leben der Teilnehmer/innen wieder und in welchen Lebensbereichen? Diskutieren Sie gemeinsam, welche Grundsätze für die Feuerwehr wichtig sind. Woher kommen diese kulturellen Werte? Für wen sind sie einladend? Wer wird davon ausgeschlossen? Was ist veränderbar und was scheint festgelegt? Wer ist verantwortlich für die kulturellen Werte und Entwicklungen in den Feuerwehren? Wo steht die Feuerwehr in Konflikt mit anderen (Sub-)Kulturen und warum?

Nutzen Sie die Gelegenheit, um darauf aufmerksam zu machen, dass Kulturen und ihre Standards nie statisch sind, nie von allen Angehörigen akzeptiert werden und sich immer wieder verändern.

„Wer ist verantwortlich für die kulturellen Werte und Entwicklungen in den Feuerwehren?“

BEISPIELE FÜR KULTURELLE GRUNDANNAHMEN (WÄHLEN SIE AUS!)

Wie sähe eine Gesellschaft aus, wenn sie an folgenden Grundsatz glaubte:

1. Das Streben nach Weisheit ist das höchste Ziel.
2. Frauen sind mathematisch und technisch begabter als Männer.
3. Alle andersgläubigen Menschen sind Heiden.
4. Alles, was geschieht, ist vom Schicksal bestimmt.
5. Alle Probleme lassen sich durch Expert/innen oder Techniker/innen lösen.
6. Bildung und lebenslanges Lernen sind die wichtigsten Ziele.
7. Die eigene Gruppe ist anderen Gruppen intellektuell und emotional unterlegen.
8. Alte Menschen sollen auf jeden Fall geehrt werden.
9. Das Recht der Gruppe ist wichtiger als das der einzelnen Person.
10. Die Selbstverwirklichung der/des Einzelnen ist das höchste Ziel.





7.4.5 Etwas ist passiert – aber was genau?

Gruppengröße: Sechs bis ungefähr 20 Personen

Zeit: Circa 30 Minuten

Ziele: Verstehen, wie Informationswahrnehmung und -weitergabe funktioniert. Auseinandersetzung mit der Wahrnehmung und Bewertung von Situationen, Handlungen und Informationen. Schärfung des Bewusstseins dafür, dass kulturelle Vorerfahrungen Einfluss darauf nehmen. Kommunikationsprozesse analysieren.

Material: A4-Blätter und Stifte für die Beobachter/innen, Flipchart und dicke Stifte.

Einsatz:

Die Teilnehmer/innen kennen die Form der Kommunikation aus dem Alltag im Beruf, der Feuerwehr, der Familie usw. Das macht es leicht, den Zusammenhang zwischen Übung und Realität herzustellen. Wichtig ist es dabei, eine Geschichte zu wählen, die kulturelle Vorannahmen beinhaltet und die Komplikationen in der Informationsbewertung und Weitergabe veranschaulicht. Die Übung schließt gut an 4.4 oder auch an „Drei Mitreisende bitte!“ an.

Ablauf:

Kurze Vorstellung der Methode: Es geht hier um die Wahrnehmung, Weitergabe und Bewertung von Situationen, Informationen und Einschätzungen, wie im Alltag. Gesucht werden mehrere Freiwillige (je nach Gruppengröße mindestens vier, besser sechs). Es wird eine Geschichte vorgelesen und die Freiwilligen sollen zuhören, sich die Geschichte merken und der nächsten Person erzählen. Zusätzlich werden zwei Beobachter/innen beauftragt, die Veränderungen in der Kommunikation aufmerksam zu verfolgen und in Stichworten festzuhalten. Die Freiwilligen verlassen den Raum und einigen sich auf eine Reihenfolge, in der sie wieder in den Raum zurückkehren. Eine Teilnehmerin/ein Teilnehmer liest die Geschichte vor. Die Beobachter/innen erhalten folgende Aufträge: Was wurde weggelassen? Was ist hinzugekommen? Wie sind die Personen mit dem Verlust von Informationen und Sinn, wie mit der eigenen Unsicherheit umgegangen? Der Rest der Gruppe soll aufmerksam zuhören und ebenfalls darauf achten, was in den verschiedenen Informationsschritten passiert.

Der/die erste Freiwillige betritt den Raum. Erteilen Sie folgenden Auftrag: Person X wird Ihnen gleich eine kurze Geschichte vorlesen. Hören Sie bitte genau zu und merken Sie sich die Geschichte. Ihre Aufgabe ist es, der nächsten Person die Geschichte zu erzählen. Nachfragen sind nicht erlaubt.

Die Geschichte wird vorgelesen. Geben sie der Zuhörer/in einen Moment Zeit, sich zu sammeln und holen sie dann die nächste Person herein. Diese bekommt den gleichen Arbeitsauftrag: Zuhören, merken und dann wiedergeben. Wenn alle Freiwilligen zurück im Raum sind, muss die letzte Person die Geschichte der gesamten Gruppe erzählen. Zum Abschluss wird die ursprüngliche Geschichte erneut laut vorgelesen.

Auswertung:

Befragen Sie alle Freiwilligen in der Reihenfolge ihres Eintretens: War es schwierig, die Geschichte zu behalten und wiederzugeben? Wonach haben Sie ausgewählt, was wichtig und was unwichtig war? Im Anschluss berichten die Beobachter/innen, ebenfalls einer nach der anderen: Wann wurde etwas weggelassen? Wann ist etwas dazu gekommen? Wie wurde mit den Inhalten, dem Sinn usw. der Geschichte umgegangen? Zum Schluss sollen die anderen Teilnehmer/innen ihre Eindrücke berichten.

**Sammeln Sie auf einem Flipchart die Erkenntnisse zu folgenden Themen:**

- Informationen
- Beziehungscharakter
- Sinnhaftigkeit
- Logik und Zahlen
- Kulturelles Wissen
- Was kann aus der Übung zum Thema kulturelle Wahrnehmung, Verständnis, Kommunikation usw. auf den Alltag übertragen werden?

EINE BEISPIELGESCHICHTE

Rina und Michael sind in der Einsatzabteilung der Freiwilligen Feuerwehr Mausgrafenberg (einem Ortsteil von GroÙelefantenfuß) seit mehreren Jahren aktiv. Beide haben vor dreieinhalb Jahren den Wechsel von der Jugendfeuerwehr in der Einsatzabteilung geschafft. Rina war sieben Jahre und Michael fünf Jahre in der Jugendfeuerwehr. Ihr damaliger Jugendwart Orkun war für beide ein Vorbild. Er hat die Jugendarbeit im Ort viele Jahre vorangetrieben. Orkun, Rina und Michael sind bis heute befreundet. Orkun arbeitet bei der Berufsfeuerwehr in GroÙelefantenfuß und ist dort u.a. für die Pressearbeit zuständig.

Rina und Michael engagieren sich in der Vorbereitungsgruppe für das erste interkulturelle Fest in Mausgrafenberg. Beiden ist dies sehr wichtig und sie investieren viel Zeit. Rina hat ihren Vater gebeten, in der Synagoge von GroÙelefantenfuß zu fragen, ob die Gemeinde sich am Fest beteiligen möchte. Rinas Vater ist dort im Gemeindevorstand (als Gabai) aktiv. Der Gemeindevorstand ist sehr interessiert, ob sie mitmachen, hängt jedoch vom Wochentag ab.

Michael hat mit Orkun über eine mögliche Beteiligung der Berufsfeuerwehr gesprochen. Orkun findet die Idee gut. Er wird auch gleich noch andere Kontakte, u.a. zum Verein „Regenbogenfarben – für schwul-lesbische Kultur“ nutzen und für das Fest werben.

Michael und Rina sind ein Paar und Michael ist manchmal eifersüchtig auf Orkuns und Rinas gute Freundschaft miteinander. In der Vorbereitung des Festes wird aktuell über die Finanzierung gesprochen. Es gibt ein Defizit von 347,00 €. Rina spricht darüber mit dem Wehrleiter Torsten. Torsten sieht in dem Geld kein großes Problem, eher darin, ob die Feuerwehrkamerad/innen bereit sind, an dem Fest teilzunehmen. Er schlägt einen Samstag-nachmittag im Sommer als Termin vor. Rina erklärt, warum das Fest am besten am Sonntag stattfinden soll, da es sonst Probleme für die jüdischen und muslimischen Bürger/innen geben könnte. Der Wehrleiter hört zwar aufmerksam zu, findet aber so viel Rücksicht übertrieben. Michael und Rina informieren ihre Kamerad/innen in der Einsatzabteilung und sprechen mit dem Jugendwart. Hoffentlich wird es etwas mit dem Fest.

7.4.6 Arbeit in Arbeitsgruppen zum interkulturellen Dialog

Gruppengröße: Sechs bis ungefähr 20 Personen

Zeit: Circa 45 Minuten

Ziele: Erkenntnisse auf die Bedarfe in den Feuerwehren übertragen, Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Material: Flipchartpapier, dicke Stifte.

Einsatz:

Die Methode dient am Ende des Seminars dazu, die gewonnen Erkenntnisse zu bündeln und in praktische Handlungsmöglichkeiten zu übertragen.

Ablauf:

Werden Sie in den nächsten 45 Minuten in den kleinen Gruppen so konkret wie möglich. Das heißt, es geht jetzt darum, Ansatzpunkte für ein Mehr an interkulturellem Dialog in den Feuerwehren zu finden. Entwickeln Sie jetzt also in der Gruppe möglichst konkrete Ideen, an welchen Stellen interkultureller Dialog innerhalb der Wehr gefördert werden könnte. Überlegen Sie, wie Sie das konkret angehen können. Sprechen sie über Inhalte und Methoden, aber auch darüber, wen Sie dafür in der Wehr ansprechen müssen.

Erstellen Sie eine Projektskizze: Ziele, Themen, Inhalte, Methoden, Planungszeitraum, Zielgruppe, Kooperationspartner/innen in der Wehr, offene Fragen und Klärungsbedarf.

Wenn Sie am Ende noch Zeit haben, überlegen Sie, wie ein Mehr an interkultureller Kommunikation nach außen möglich wird. Was könnte ein Projekt, eine Kooperation oder ein Anlass sein?

Die Teilnehmer/innen verteilen sich in kleinen Gruppen im Raum. Jede Gruppe erhält ein Flipchartpapier und Stifte.

Auswertung:

Am Ende der Arbeitsphase stellen die Gruppen ihren Diskussionsprozess und ihre Projektskizze vor. Die Moderation fragt, wenn nötig, detailliert nach. Die Projekte sollen möglichst konkret sein. Nach der Präsentation diskutiert die Gesamtgruppe, welche Projekte realistische Chancen zur Umsetzung haben.





8 HINTERGRUNDINFORMATIONEN

ALLGEMEINE LINKS UND LITERATUR

Projektwebsite: Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr!
Für ein offenes Miteinander
www.feuerwehrverband.de/miteinander

LITERATUR

Deutsche Jugendfeuerwehr

Arbeitsheft Integration in der Jugendfeuerwehr
www.jugendfeuerwehr.de/369-0-Die-Kampagne.html

Demokratie steckt an. Trainingshandbuch für die JuLeiCa Ausbildung und den Jugendfeuerwehraltag
(http://demokratie.jugendfeuerwehr.de/files/demokratie_steckt_an_trainingshandbuch.pdf?114,172)

Gogolin, Ingrid, Marianne Krüger-Potratz (2006): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik, Opladen

Münz, Rainer u.a.(HG) (1999): Zuwanderung nach Deutschland. Strukturen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt a. M.

Kumbier, Dagmar, Schulz von Thun, Friedemann (HG) (2006): Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele, Hamburg.

Richter, Michael (2003): gekommen und geblieben. Deutsch-türkische Lebensgeschichten, Hamburg.

Alexander, Thomas, Eva-Ulrike Kinast, Sylvia Schroll-Machl (2003): gekommen und geblieben. Deutsch-türkische Lebensgeschichten, Hamburg.

Amt für Multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main (Hrsg.) (1995): Begegnen – Verstehen – Handeln, Frankfurt am Main

Buber, Martin (1973): Auf die Stimme hören. Ein Lesebuch, München

Broszinsky-Schwabe, Edith (2011): Interkulturelle Kommunikation: Missverständnisse und Verständigung, Wiesbaden

Haunmersen, Petra, Frank Liebe (1999): Multikulti: Konflikte konstruktiv. Trainingshandbuch Mediation in der interkulturellen Arbeit, Schwerte

Kumbier, Dagmar, Friedemann Schulz von Thun (2006): Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele, Hamburg

Trompenaars, Fons (1993): Handbuch Globales Management. Wie man kulturelle Unterschiede im Geschäftsleben versteht, Düsseldorf et al.

LINKS

Deutscher Feuerwehrverband:

www.feuerwehrverband.de

Deutsche Jugendfeuerwehr:

www.jugendfeuerwehr.de

Unsere Welt ist bunt: www.unsere-welt-ist-bunt.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: www.bmfsfj.de

Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de

Netzwerk Feuerwehrfrauen e.V.:

www.feuerwehrfrauen.de

Aufarbeitung des Kommunikationsmodells von Friedemann Schulz von Thun:

www.vier-ohren-modell.de/

Arbeitsblätter und Einführung zum Thema

Kommunikation: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/Konflikte.shtml>

Interkulturelle Kompetenzen

Bolten, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt

Bundeszentrale für politische Bildung (2000): Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung. Bonn

Clapeyron, Pauline (2004): Interkulturelle Kompetenz in der sozialpädagogischen Arbeit, in: Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. (HG): Interkulturelle Kompetenz in der pädagogischen Praxis. Eine Einführung, S. 5-15.

Dijk, Lutz van; Driel, Barry van (Hg.)(2008): Sexuelle Vielfalt lernen. Schulen ohne Homophobie. Berlin.

European Youth Center (Hg.) (1995): All different – All equal education pack. Ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults. Autor/innen Pat Brander, Carmen Cardenas, Rui Gomes, Mark Taylor und Juan de Vicente Abad, Strasbourg
www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/3-educational_resources/Education_Pack/Education_Pack_eng.asp

Losche, Helga (2005): Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen. Augsburg

Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen

(Hg.)(2004): Mit Vielfalt umgehen. Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung., Düsseldorf.
www.diversity-in-europe.org

Integration

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge:
www.bamf.de

Migration

Eine anschauliche Darstellung der (deutschen) Migrations-Geschichte finden Sie zum Beispiel auf den Internet-seiten:

Bundesministerium des Innern: www.bmi.bund.de

Bundeszentrale für politische Bildung:
www.bpb.de

Dossier Migration:
www.bpb.de/themen/8T2L6Z,0,0,Migration.html

Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration NRW: www.Migration.nrw.de

Migrationshintergrund

Wissenschaftliche Begriffsdefinitionen zu Migrationshintergrund:

www.bibb.de/begriffe/migrationshintergrund
www.migration-info.de/mub_artikel.php?Id=081002

Bundesamt für Statistik – Statistiken und Zensus zu Personen mit Migrationshintergrund:

www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/Bevoelkerung/MigrationIntegration/MigrationIntegration.psmI

Kulturelle Vielfalt

Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt der UNESCO: www.unesco.de/443.html

Bundeszentrale für politische Bildung, Dossier zur kulturellen Vielfalt:

www.bpb.de/themen/IXSSWE,1,0,Vielfalt_der_Kulturbegriffe.html

RAUM FÜR NOTIZEN



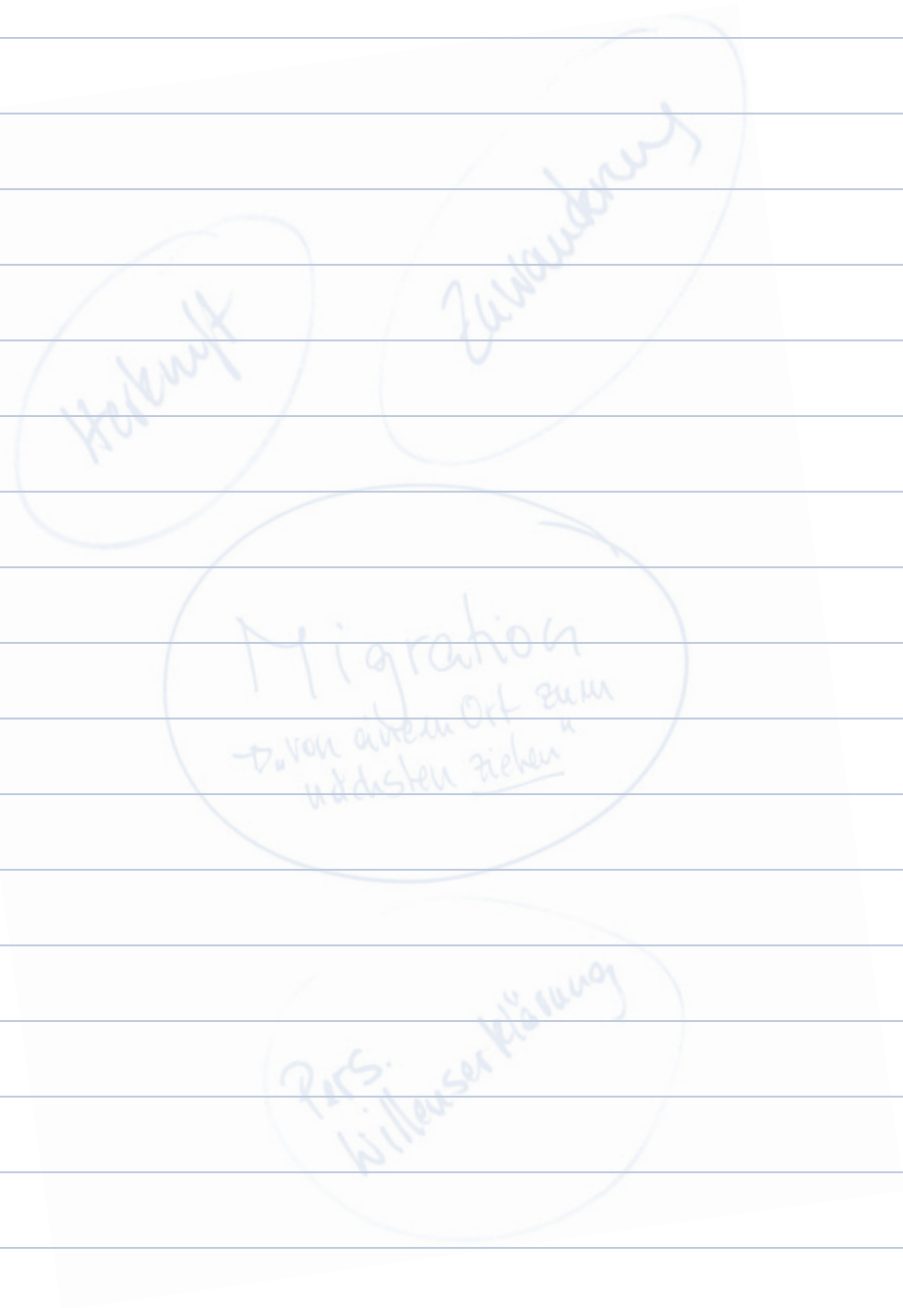


RAUM FÜR NOTIZEN

Handwritten notes in a mind map format:

- Vielfalt
 - Gleichstellung - ♀ + ♂
 - Kommunikationsmöglichkeiten
 - Internet
 - Facebook
 - SMS
 - Kultur(s)
 - Mobilität
 - Religion
 - Interessen
 - Aussehen
 - schwarz
 - Hautfarbe
 - Haarfarbe
 - Sprache
 - Neue Ideen
 - Akzeptanz
 - Aufeinander zugehen
 - Gegenseitiges Verständnis

RAUM FÜR NOTIZEN





IMPRESSUM

Schulungsmaterial für Multiplikator/innen zum Projekt
„Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“

Neues Kapitel: Interkultureller Dialog und Konfliktmanagement

Herausgeber: Deutscher Feuerwehrverband, Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin

Autorin: Tanja Berg

Gestaltung: RHEINgrafisch, Bonn

Fotografie: Cornelia Andree, Susanne Beyer, Uwe Danker, Silvia Darmstädter,
Sönke Jacobs, Markus Hauptenthal, Katrin Neuhauser, Christian Patzelt,
Carsten-Michael Pix, Hendrik Roggendorf, Rico Thumser

Redaktion: Silvia Darmstädter

Druck: DCM Druckcenter, Meckenheim

© Deutscher Feuerwehrverband, August 2013

Gewerblicher Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung

www.feuerwehrverband.de/miteinander



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds kofinanziert.